

MONITOR LOONKOSTENSUBSIDIE
UWV
Meting voorjaar 2010

- eindrapport -

drs. N. Tijsmans
drs. L. Mallee

Amsterdam, juli 2010
RegioPlan publicatienr. 2006

RegioPlan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door RegioPlan
Beleidsonderzoek in opdracht van UWV.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting en conclusies	I
1 Inleiding	1
1.1 Regeling Loonkostensubsidie	1
1.2 Klantgroepen	2
1.3 Onderzoeksvragen	4
1.4 Aanpak	6
1.5 Analyse kader	6
1.6 Leeswijzer	8
2 Indicatiestelling	11
2.1 Cliënten	11
2.2 Werkgevers	16
2.3 Samenvatting	20
3 Cliënten	23
3.1 Kenmerken van de cliënten	23
3.2 Gezondheid	27
3.3 Mening over werk	27
3.4 Wie vinden er werk?	36
3.5 Samenvatting	38
4 Werk	41
4.1 Aard dienstverband en soort werk	41
4.2 Aanpassing en begeleiding	46
4.3 Een jaar werken met loonkostensubsidie	51
4.4 Wie stroomt er door?	54
4.5 Samenvatting	56
5 Werk zoeken	59
5.1 Geen werk	59
5.2 Werk zoeken	65
5.3 Begeleiding bij het zoeken	68
5.4 Samenvatting	70
6 Werkgevers	73
6.1 Kenmerken	73
6.2 Aannameproces	78
6.3 Kenmerken LKS-werknemer	82
6.4 Functie en begeleiding	84
6.5 Functioneren	88
6.6 Samenvatting	95
Literatuur	99
Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording	101

SAMENVATTING EN CONCLUSIES

In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste resultaten samen van de eerste meting 'Monitor loonkostensubsidie 2010'. In deze monitor staat de vraag centraal in welke gevallen het inzetten van loonkostensubsidie (LKS) leidt tot re-integratie van betrokken UWV-cliënten op de arbeidsmarkt.

De eerste meting, waar deze rapportage betrekking op heeft, heeft plaatsgevonden in het voorjaar van 2010. In het najaar zal de tweede meting worden verricht. De cliënten van UWV zijn via een schriftelijk enquête benaderd. In totaal hebben 1976 cliënten met een LKS-indicatie de vragenlijst ingevuld en geretourneerd. Werkgevers met LKS-werknemers zijn telefonisch geënquêteerd over hun ervaringen met loonkostensubsidie.¹ Er zijn 402 werkgevers bereid gevonden om mee te werken aan het onderzoek.

In 2009 werd onderzoek verricht naar de voorloper van het wettelijk instrument Loonkostensubsidie: (Tijdelijk) Besluit Brugbanen.² Indien mogelijk worden de resultaten van de huidige meting vergeleken met resultaten van de meting die in 2009 is uitgevoerd. Echter, de doelgroepen van beide regelingen verschillen. De regeling Brugbanen was alleen gericht op herbeoordeelde arbeidsongeschikten. De regeling Loonkostensubsidie vormt onderdeel van de Wet Stap en is naast herbeoordeelde ook gericht op WGA- en Wajonggerechtigden; WW'ers die meer dan twaalf maanden recht hebben op WW en het zittend bestand WAO/WAZ. Bij de regeling Loonkostensubsidie geldt tevens een leeftijdsgrens van vijftig jaar (deze leeftijdsgrens geldt niet voor herbeoordeelde). Bij de vergelijkingen tussen de monitor brugbanen en de monitor loonkostensubsidie metingen is het belangrijk om dit gegeven in gedachten te houden. Mogelijk worden verschillen tussen beide metingen veroorzaakt door de verandering van de klantgroep.

Het is de bedoeling om in deze samenvatting een algemeen beeld te schetsen van de ervaringen met LKS en daarmee de voor deze meting relevante onderzoeksvragen te beantwoorden.

¹ Parallel aan deze onderzoeken werd ook een online-enquête uitgezet onder werkgevers (met en zonder LKS-werknemers) om beter zicht te krijgen op de meerwaarde van LKS. De resultaten van deze online-enquête worden in een apart rapport gepresenteerd.

² Besseling, J.J.M. et al., *Monitor brugbanen najaar 2008*, TNO, Hoofddorp, februari 2009 en Besseling, J.J.M. et al., *Monitor brugbanen voorjaar 2009*, TNO, Hoofddorp, september 2009.

Indicatiestelling

Re-integratiebedrijven spelen een belangrijke rol

Naast UWV speelt het re-integratiebedrijf een belangrijke rol bij de regeling Loonkostensubsidie. Re-integratiebedrijven brengen werkgevers vaak in contact met de (toekomstige) LKS-werknemers en daarom hebben zij ook een grote rol in de voorlichting over loonkostensubsidie voor zowel cliënten als werkgevers. Ook in 2009 bij de regeling Brugbanen speelden de re-integratiebedrijven een belangrijke rol bij de contactlegging tussen werkgever en werknemer. In 2009 was tachtig procent van de werkgevers (zeer) tevreden over de bijdrage van de re-integratiebedrijven, in 2010 steeg het aantal tevreden werkgevers. Bijna alle werkgevers (90%) zijn (zeer) tevreden over de bijdrage van het re-integratiebedrijf.

Communicatie vanuit UWV is het belangrijkste verbeterpunt

Driekwart van de werkgevers is tevreden over de rol van UWV bij de regeling Loonkostensubsidie. Wel zijn de werkgevers kritisch over UWV, waar het gaat om communicatie en informatievoorziening. Op dat gebied kan UWV volgens de werkgevers nog het een en ander verbeteren. In de 'Monitor brugbanen' kwam dit aspect ook al als het belangrijkste verbeterpunt voor UWV naar voren. De werkgevers zouden vanuit UWV graag meer begeleiding zien, daarmee samenhangend vinden de werkgevers de informatievoorziening van UWV beperkt. Een aantal werkgevers merkt op dat de regeling te bureaucratisch is en versimpeld zou kunnen worden. Met name op het moment dat een werknemer ziek wordt, weten veel werkgevers niet precies hoe dit moet worden afgehandeld.

Cliënten en werkgevers tevreden over regeling LKS

Ondanks deze kanttekening zijn zowel cliënten als werkgevers over het algemeen tevreden met de regeling Loonkostensubsidie. Werkgevers zijn goed te spreken over de diverse aspecten van de regeling (zoals de hoogte van de subsidie, de administratieve lasten en de duur van de loonkostensubsidie). Ook cliënten zien voornamelijk positieve aspecten aan de regeling: meer dan de helft van de cliënten is van mening dat de loonkostensubsidie hun kans op werk (mogelijk) vergroot. De cliënten zijn veel positiever over het nut van loonkostensubsidie dan in 2009. In de meting van 2009 vond slechts een derde van de cliënten dat hun kansen op werk waren vergroot door de loonkostensubsidie. Wellicht speelt de verandering in klantgroepen hier een rol. Wajongers zijn over het algemeen positiever dan de overige klantgroepen en deze klantgroep is ten opzichte van de regeling Brugbanen sterk gegroeid.

Grote onbekendheid LKS

Een opvallend resultaat uit de enquête onder cliënten met een indicatie voor loonkostensubsidie is dat ruim een derde van hen niet weet dat een werkgever loonkostensubsidie kan ontvangen wanneer deze hem of haar in dienst neemt. Ook wanneer cliënten al aan het werk zijn met loonkostensubsidie, weet één

op de zes cliënten niet dat hun werkgever loonkostensubsidie ontvangt. Toch is het aandeel cliënten dat niet bekend is met de regeling gedaald ten opzichte van 2009. Toen wist bijna de helft van de cliënten niet dat hun werkgever recht had op loonkostensubsidie.

Cliënten

We maken in dit onderzoek op de eerste plaats een onderscheid tussen geïndiceerde cliënten die niet werken en geïndiceerde cliënten die wel werken (met of zonder loonkostensubsidie). We kunnen in deze meting, gezien het lage aantal respondenten, nog geen uitspraken doen over de cliënten die gedurende of vlak na de periode van loonkostensubsidie zijn uitgevallen of na de loonkostensubsidie aan het werk zijn gegaan in een reguliere baan.³

Grote verschuivingen door overgang van brugbanen naar LKS

Aan de samenstelling van de klantgroepen valt de verschuiving van de regeling Brugbanen naar de regeling Loonkostensubsidie duidelijk af te lezen. Met de ingang van de regeling Loonkostensubsidie is de doelgroep van de regeling sterk verbreed. Met de regeling Brugbanen mochten nog alleen werkgevers van herbeoordeelden gebruikmaken van de regeling. Binnen de groep herbeoordeelden was het aandeel Wajongers met een indicatie voor een brugbaan klein: slechts één op de twintig cliënten kwam uit deze uitkeringssituatie. Onder de regeling Loonkostensubsidie is de groep Wajongers enorm gegroeid, in het voorjaar van 2010 had ruim zestig procent van de geïndiceerde cliënten een Wajong-uitkering. De verschuivingen zijn op veel plaatsen terug te zien in de resultaten van het onderzoek. Daarom moet voorzichtig worden omgegaan met vergelijkingen tussen de twee metingen. Ook in de klantkenmerken zijn grote verschuivingen zichtbaar door (onder meer) de grote toename van Wajongers. Zo is de gemiddelde leeftijd van de cliënten gedaald van 46 naar 32 jaar en ligt het opleidingsniveau van de cliënten lager dan in 2009.

Drie belangrijke klantgroepen

Binnen de populatie van geïndiceerde cliënten zijn drie belangrijke klantgroepen te onderscheiden. De Wajongers vormen met 62 procent de grootste groep, daarnaast heeft 32 procent van de cliënten een WGA- of WAO-uitkering. Tot slot zijn er de WW'ers die minimaal twaalf maanden recht hebben op een WW-uitkering. Deze klantgroep is relatief klein (7%), maar wijkt qua achtergrond af van de andere uitkeringsgroepen. WW'ers hebben vaak al regulier werk verricht (in tegenstelling tot Wajongers) en hebben meestal een relatief recent arbeidsverleden (in tegenstelling tot WGA en WAO'ers).

³ In tweede meting van 2010 zal naar verwachting het aantal cliënten dat na de loonkostensubsidie werkzaam is in een reguliere baan groter zijn. Mogelijk kunnen er dan wel uitspraken worden gedaan over deze groep.

Wajongers willen graag aan het werk

Wajongers vormen niet alleen de grootste groep onder de LKS-geïndiceerden, maar zijn tevens de jongste cliënten met de minste werkervaring. Wajongers willen graag aan het werk, maar hebben vaak wel begeleiding nodig bij hun werk. Bijna de helft van de Wajongers wordt bij het werk extern begeleid door een re-integratiebedrijf of jobcoachorganisatie.

WGA'ers en WAO'ers beleven gezondheid vaker als een probleem

Mensen met een WGA- of WAO-uitkering achten zichzelf het minst in staat om te werken. WGA'ers en WAO'ers hechten minder belang aan werk dan de andere uitkeringsgroepen. Ook de omgeving van WGA'ers/WAO'ers vindt het minder belangrijk dat men werkt. Op het gebied van werk zoeken verschilt deze uitkeringsgroep vaak van de andere groepen (daarover meer verderop in deze samenvatting).

WW'ers hechten groot belang aan werk

De WW'ers kenmerken zich door een grote drive om (weer) te werken. Deze cliënten hechten dan ook, meer dan de andere uitkeringsgroepen, groot belang aan betaald werk. Met name in financieel opzicht is het voor WW'ers belangrijk om te werken. WW'ers willen niet alleen graag werken, zij schatten hun vaardigheden om te werken ook hoger in dan de andere uitkeringsgerechtigden.⁴

Meerderheid LKS-clianten vindt vuil werk geen probleem

In 2010 had 39 procent van alle cliënten met een LKS-indicatie problemen met vuil werk, onder de brugbaanregeling in 2009 was dat 63 procent. Meer cliënten hebben in 2010 problemen met onregelmatige werktijden (53%), lange reistijden (59%) of een laag salaris (51%). Toch willen de meeste cliënten graag aan het werk en zijn ze ook positief over hun vaardigheden om te werken.

Werk

Het onderdeel 'Werk' heeft betrekking op cliënten met een indicatie voor loonkostensubsidie die werk hebben gevonden. Het gaat daarbij zowel om cliënten die werken met loonkostensubsidie als (in de tweede instantie ook) om cliënten die werken zonder loonkostensubsidie.

Wie vindt werk?

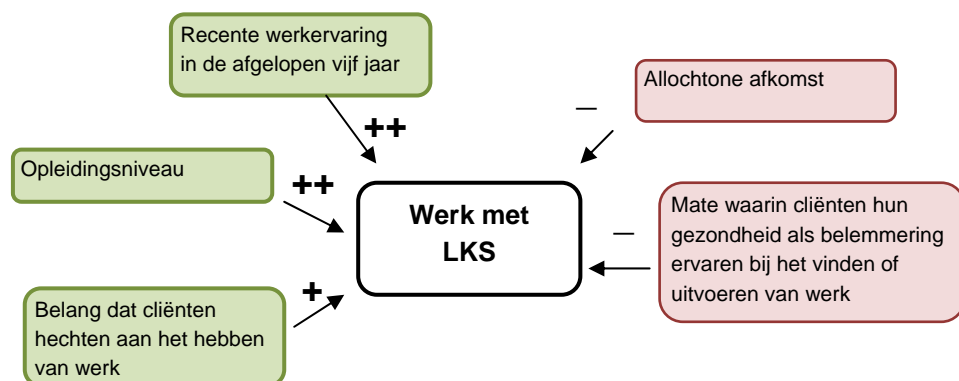
Binnen de totale groep geïndiceerde cliënten waren er ten tijde van de enquête 1067 cliënten niet aan het werk, 366 cliënten hadden werk met

⁴ Het aandeel werkenden in de groep WW'ers is groter dan in de andere uitkeringsgroepen. Daarom zou de positieve houding ten aanzien van werk het gevolg kunnen zijn van het hebben van werk. We hebben echter geen verschillen in houding ten aanzien van werk gevonden tussen werkende en niet-werkende WW'ers.

loonkostensubsidie. In de groep werkenden zijn WW'ers oververtegenwoordigd en WGA'ers/WAO'ers ondervertegenwoordigd.

De verschillen tussen cliënten die werken met loonkostensubsidie en cliënten die niet werken (maar wel een indicatie voor LKS hebben) zijn geanalyseerd. Op deze manier zien we welke cliënten werk vinden en welke cliënten (nog) niet. De kans op werk is berekend aan de hand van logistische regressie. De resultaten daarvan zijn weergegeven in figuur S1. Uit de analyses blijkt dat recente werkervaring voorafgaand aan de indicatie een grote positieve bijdrage heeft op het vinden van werk met loonkostensubsidie. Ook een hoger opleidingsniveau zorgt voor een grotere kans op werk. In de figuur is tevens te zien dat de kans op werk groter is voor cliënten die het belangrijk vinden om werk te hebben. De kans op werk wordt juist kleiner wanneer cliënten van mening zijn dat hun gezondheid een belemmering is bij het vinden of uitvoeren van werk. Tot slot hebben cliënten van allochtone afkomst minder kans op werk. De vraag is echter hoe de causale relatie precies ligt: zorgt een positieve houding ten aanzien van werk en gezondheid ervoor dat cliënten een grotere kans op werk hebben, of zorgt het hebben van werk ervoor dat de houding positief wordt?

Figuur S1 Wie vindt werk?



Re-integratiebedrijven helpen bij het vinden van werk

De helft van de geïndiceerde cliënten komt via een re-integratiebedrijf of met hulp van familie aan het werk (respectievelijk 28% en 20%). Cliënten die werken met loonkostensubsidie hebben relatief vaak een baan gevonden met hulp van een re-integratiebedrijf. Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie zijn relatief gezien vaker via een open sollicitatie aan het werk gekomen of hebben op een andere manier zelf het initiatief genomen.

WAO'ers en WW'ers vaker aan het werk met loonkostensubsidie

Wanneer we kijken naar de verschillen tussen de klantgroepen die met en zonder loonkostensubsidie werken, zien we dat WGA'ers significant minder vaak aan het werk zijn met loonkostensubsidie. WAO'ers en WW'ers hebben

juist significant vaker een baan met loonkostensubsidie. Voor het feit dat WW'ers relatief vaak een baan hebben met loonkostensubsidie valt mogelijk een verklaring te geven. Het lijkt erop dat WW'ers veelal pas een positieve indicatie krijgen wanneer er uitzicht is op een baan. Cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie verschillen qua opleidingsniveau en arbeidsongeschiktheidspercentage niet van cliënten die aan het werk zijn zonder loonkostensubsidie.

Veel geïndiceerde cliënten werken in kleine bedrijven

De meerderheid van de werkende cliënten werkt in de handel, gezondheidszorg, horeca of industrie. Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie zijn wat vaker werkzaam in de industrie dan cliënten die werken met loonkostensubsidie. De meest voorkomende functies zijn administratief medewerker, winkelmedewerker en horecamedewerker.

Een derde van de cliënten is werkzaam binnen een klein bedrijf met minder dan tien werknemers. Hier is geen verschil tussen cliënten die met respectievelijk zonder LKS aan het werk zijn. In vergelijking met heel Nederland zijn er relatief weinig kleine bedrijven die gebruikmaken van loonkostensubsidie. In Nederland heeft namelijk niet een derde, maar negentig procent van de bedrijven minder dan tien werknemers.

Meeste LKS-werknemers hebben een deeltijdbaan

De geïndiceerde cliënten (zowel met als zonder loonkostensubsidie) werken vaak in deeltijdbanen. Dit zagen we ook al in 2009. Wel lijkt het erop dat de cliënten die zijn gaan werken onder de regeling Loonkostensubsidie meer uren werken dan de brugbaners in 2009. Bij de brugbaners werkt een derde van de cliënten meer dan 24 uur, bij de (nieuwe) LKS-werknemers geldt dit voor meer dan de helft van de cliënten.

Een voorwaarde voor de toekenning van loonkostensubsidie is dat de LKS-werknemer een tijdelijk dienstverband van een jaar krijgt (met uitzicht op continuering van het dienstverband gedurende minstens zes maanden). Het grootste deel van de LKS-werknemers heeft dan ook een tijdelijk dienstverband. Hierin zien we geen verschillen met de vorige meting. Cliënten die aan het werk zijn zonder loonkostensubsidie hebben vaker een vaste aanstelling dan cliënten die werken met loonkostensubsidie.

Verzwarend van de werkzaamheden na één jaar LKS

Het dienstverband verandert voor het merendeel van de cliënten als de loonkostensubsidie stopt omdat ze een jaar in dienst zijn bij de werkgever. Vaak krijgen de cliënten een nieuw (tijdelijk) contract aangeboden. Ook treden er voor een deel van de cliënten veranderingen op in het aantal uren dat zij werken of de taken die ze uitvoeren. Daarbij werd de functie meestal zwaarder: men kreeg meer of moeilijkere taken. De begeleiding (intern en/of extern) die de LKS-werknemers ontvangen, blijft vaak ongewijzigd. Over het algemeen zijn de werknemers na een jaar met loonkostensubsidie te hebben gewerkt, erg tevreden over hun volgende baan zonder loonkostensubsidie. Deze werknemers zijn niet alleen tevreden over hun

huidige arbeidssituatie, maar zijn ook positief over de toekomst. Het merendeel denkt de komende jaren dan ook aan het werk te blijven.

Wajongers krijgen vaker extra begeleiding

Bij ongeveer een derde van de cliënten is, net als bij de vorige meting, een aantal aanpassingen gedaan in de functie. Het gaat dan met name om aanpassingen in het werktempo of bij de uit te voeren taken. Voor cliënten die werken met loonkostensubsidie zijn net zo vaak aanpassingen gedaan als voor cliënten die werken zonder loonkostensubsidie.

Al eerder bleek dat re-integratiebedrijven voor cliënten een belangrijke rol vervullen bij de voorlichting over loonkostensubsidie en de contactlegging met werkgevers. Ook wanneer de cliënten aan het werk zijn, blijft het re-integratiebedrijf (of de jobcoach) een belangrijke rol spelen. Bijna de helft van de cliënten wordt bij het werk begeleid door zo'n externe partij. Met name Wajongers worden vaak extern begeleid.

Driekwart van de LKS-cliënten stroomt door naar reguliere arbeid

Van alle cliënten die met loonkostensubsidie hebben gewerkt, stroomt ruim driekwart na afloop van de LKS-periode door naar reguliere arbeid. Het betreft hier vooral nog louter brugbaners.⁵ Dit percentage ligt ruim boven de doelstelling van de regeling, die is gezet op minimaal 50 procent doorstroom naar duurzaam regulier werk.⁶

Een kwart van de cliënten stroomt dus niet door naar reguliere arbeid. Het gaat hier om tussentijdse uitval gedurende het eerste jaar en om niet doorstromen naar regulier werk na afloop van het jaar dat is gewerkt met loonkostensubsidie. Een derde van de uitvallers denkt binnen een jaar weer aan het werk te zijn.

Werk zoeken

Het onderdeel 'Werk zoeken' heeft alleen betrekking op cliënten met een indicatie voor loonkostensubsidie die niet aan werk zijn.

WGA'ers en WAO'ers achten zichzelf het minst in staat om te werken

Het grootste deel van de niet-werkende cliënten wil graag weer aan het werk. Met name de WW'ers zijn een gemotiveerde groep. Zij willen, ongeacht de baan, graag weer aan het werk. Het is tevens de groep cliënten die het kortst zonder werk zit (maar wel al minimaal twaalf maanden). WGA'ers en WAO'ers beleven dit veelal anders. Zij achten zichzelf het minst in staat om te werken en zijn het minst vaak op zoek naar werk. Wajongers hebben vaak nog geen werkervaring, maar zijn wel erg gemotiveerd om aan de slag te gaan.

⁵ De LKS-regeling is nog niet lang genoeg van kracht om al zicht te hebben op de doorstroom naar regulier werk van cliënten die gebruikmaken van de LKS-regeling.

⁶ Dit is tevens de doelstelling voor LKS.

Cliënten ervaren een laag opleidingsniveau als belemmering voor het zoeken naar werk

Cliënten komen bij het zoeken naar werk een aantal belemmeringen tegen. Onvoldoende opleidingsniveau (met name voor Wajongers) en ziekte of vermoeidheid (met name voor WGA'ers en WAO'ers) zijn de belangrijkste belemmeringen. Toch is er ook een grote groep cliënten (40%) die zegt helemaal geen belemmeringen te ondervinden bij het zoeken naar werk. Net als in 2009 zien de meeste cliënten de financiële achteruitgang als het grootste nadeel van hun werkloosheid (in 2009: 83%, 2010: 65%). Daarnaast voelt bijna de helft van de cliënten zich nutteloos (45%). Een even grote groep vindt dat ze door de werkloosheid weinig contacten met andere mensen hebben (43%).

Re-integratiebedrijf is belangrijk zoekkanaal

Net als bij de vorige meting zijn het zoeken van vacatures in de krant of via internet de meest voorkomende zoekactiviteiten van de geïndiceerde werkzoekenden. Ook hier noemen de cliënten weer het re-integratiebedrijf als ander belangrijk zoekkanaal. WW'ers ondernemen over het algemeen vaker zoekactiviteiten dan de andere uitkeringsgroepen.

De LKS-geïndiceerde cliënten zijn, in vergelijking met de in 2009 voor een brugbaan geïndiceerde cliënten, wat positiever over hun kansen op werk; in 2009 dacht slechts een kwart van de cliënten binnen een jaar aan het werk te zijn, in 2010 was dit ruim een derde. Dit verschil wordt mogelijk verklaard door het grote aandeel Wajongers in de huidige meting. Wajongers zijn optimistischer over hun kansen op werk dan WGA'ers en WAO'ers.

Veel begeleiding bij het zoeken naar werk

De LKS-geïndiceerden zonder werk denken over het algemeen een goede indruk te kunnen maken tijdens een sollicitatiegesprek. Het merendeel heeft echter wel problemen met het schrijven van een sollicitatiebrief. Meer dan de helft van de werkzoekenden wordt (voornamelijk door re-integratiebedrijven) begeleid bij het zoeken naar werk. WGA'ers en WAO'ers worden minder vaak dan Wajongers en WW'ers begeleid bij het zoeken naar werk. Vaak krijgen ze hulp bij het bepalen en zoeken van de juiste werkgever. De werkzoekenden zijn erg tevreden met deze begeleiding en denken dan ook dat hun kansen op werk zijn toegenomen door de begeleiding.

Werkgevers

In totaal hebben 402 werkgevers meegewerkt aan het onderzoek naar loonkostensubsidie. Deze werkgevers bevonden zich in verschillende fasen van het loonkostensubsidieproces. Bij het merendeel van de werkgevers (52%) zijn de LKS-werknemers pas sinds korte tijd in dienst (minder dan een jaar). Een derde van de werkgevers heeft de LKS-werknemer langer dan een jaar in dienst en één op de tien langer dan anderhalf jaar. Deze drie subgroepen zijn vooralsnog te klein om er vergelijkingen tussen te maken.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is belangrijk

In de achtergrondkenmerken van de werkgevers die een werknemer met loonkostensubsidie in dienst hebben, zijn vrijwel geen veranderingen opgetreden ten opzichte van 2009. De gemiddelde LKS-werkgever laat zich typeren als een middelgroot bedrijf met activiteiten in de handel, zakelijke dienstverlening of gezondheidszorg. De verdeling over sectoren komt grotendeels overeen met de sectorverdeling in heel Nederland. Echter, in vergelijking met geheel Nederland zijn er relatief weinig kleine werkgevers die een werknemer met loonkostensubsidie in dienst hebben.

Veel van de LKS-werkgevers hechten belang aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Twee derde van de werkgevers vindt dat hij of zij als werkgever een maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft. Bijna de helft van de werkgevers vindt het goed voor de sfeer van het bedrijf om ook werknemers met een arbeidshandicap of langdurig werklozen in dienst te hebben. Ook voelt de helft van de werkgevers het als morele plicht deze werknemers aan te nemen.

Werving van LKS-werknemers verloopt via speciale kanalen

Doorgaans houdt ongeveer de helft van de werkgevers bij de aanname van nieuw personeel rekening met wettelijke subsidiemogelijkheden. Gewoonlijk werven werkgevers nieuw personeel via advertenties in dagbladen, op internet of via via. De werknemers die worden aangenomen met loonkostensubsidie zijn vaker dan gewoonlijk via een re-integratiebedrijf of een opleidingsinstituut binnengekomen. Ruim de helft van de LKS-werknemers (54%) is aangesteld op een reeds openstaande vacature.

Werkgevers doen vaak functieaanpassingen

Veel cliënten konden niet goed benoemen in welke sector zij werkzaam zijn. Uit de antwoorden van de werkgevers blijkt dat naast de handel, gezondheidszorg, horeca en industrie ook veel LKS-werknemers werkzaam zijn in de zakelijke dienstverlening. Verder vertellen werkgevers, vaker dan cliënten, dat er naast werkplekaanpassingen vooral veel functieaanpassingen hebben plaatsgevonden. Het gaat dan vaak om aanpassingen in het werk, zodat dit beter aansluit bij de capaciteiten van de LKS-werknemer. Voor Wajongers zijn de meeste functieaanpassingen gedaan.

Vaak ook extra interne begeleiding

Een opvallend verschil in perceptie tussen werkgevers en werknemers doet zich voor op het terrein van begeleiding. Waar werknemers aangaven dat de (extra) begeleiding hoofdzakelijk werd verzorgd door re-integratiebedrijven, zegt twee vijfde van de werkgevers dat de externe begeleiding vaak samengaat met interne begeleiding. Slechts elf procent van de werknemers krijgt alleen externe begeleiding. Twintig procent van de werknemers krijgt alleen interne begeleiding, een kwart krijgt helemaal geen begeleiding. Het kan zijn dat veel cliënten niet goed in de gaten hebben dat de werkgever hun extra begeleiding geeft. Wajongers krijgen het vaakst begeleiding bij hun werkzaamheden.

Productiviteit blijft in de helft van de gevallen achter

Volgens de helft van de werkgevers blijft de productiviteit van de LKS-werknemers achter bij die van de gemiddelde werknemer in een vergelijkbare functie. Dit is een grote toename in vergelijking met de vorige meting. Toen gaf slechts een derde van de werkgevers dit aan. Ook hier blijkt dat met name de Wajongers onder het gemiddelde niveau presteren. Dit verklaart ook het verschil met de vorige meting. Over het algemeen zijn de werkgevers niettemin tevreden over de werknemer die zij met loonkostensubsidie hebben aangenomen: driekwart van de werkgevers is (zeer) tevreden.

Samenloop loonkostensubsidie en loondispensatie

Van de werkgevers die een functieaanpassing hebben gedaan, heeft ongeveer de helft (55%) gebruikgemaakt van loondispensatie. In totaal heeft een derde van alle werkgevers met een LKS-werknemer gebruikgemaakt van loondispensatie. Loondispensatie is alleen mogelijk voor LKS-werknemers met een Wajong-uitkering. Voor hen kan loondispensatie worden aangevraagd naast de loonkostensubsidie. Wanneer zowel sprake is van loonkostensubsidie als loondispensatie wordt de hoogte van de loonkostensubsidie begrensd tot vijftig procent van het minimumloon, maar ten hoogste tot de loonwaarde die de werkgever nog moet betalen.

Werkgevers zijn tevreden, ook bij (vroegtijdige) beëindiging dienstverband

Ook wanneer het dienstverband van een LKS-werknemer wordt beëindigd, is de meerderheid van de werkgevers tevreden over de werknemer. De beëindiging van het dienstverband kwam volgens de meeste cliënten doordat het contract niet werd verlengd. Volgens de werkgevers komt dit vaak doordat de werknemer zelf niet verder kon of wilde werken.

Werkgevers positief over continuering dienstverband

Al met al slagen de meeste LKS-werknemers erin om hun werk, naar tevredenheid van de werkgever, voort te zetten. Het overgrote deel (94%) van de werkgevers waar de LKS-werknemer minimaal al een jaar in dienst is, denkt dan ook dat de LKS-werknemer de komende jaren nog binnen het bedrijf werkzaam zal blijven. Bovendien verwacht bijna de helft (43%) van alle werkgevers die nu een LKS-werknemer in dienst hebben, binnen twaalf maanden weer een werknemer aan te nemen met loonkostensubsidie.

1 INLEIDING

Met de Wet stimulering arbeidsparticipatie (STAP) heeft het UWV de bevoegdheid gekregen nieuwe re-integratie instrumenten in te zetten voor daartoe geïndiceerde cliënten. Een van die instrumenten is de loonkosten-subsidie (LKS). LKS wordt ingezet bij de re-integratie van cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers krijgen onder bepaalde voorwaarden een subsidiebedrag indien zij een geïndiceerde cliënt in dienst nemen.

In opdracht van het UWV voert Regioplan onderzoek uit naar de toegevoegde waarde van het instrument loonkostensubsidie. Het onderzoek bestaat uit twee metingen in 2010. De eerste meting heeft plaatsgevonden in het voorjaar. In deze meting zijn cliënten en werkgevers bevroegd over hun ervaringen met loonkostensubsidie. In dit rapport doen we verslag van deze eerste meting. In het najaar van 2010 zal het onderzoek nogmaals worden uitgevoerd (bij deze tweede meting worden ook re-integratiebedrijven betrokken). Parallel aan de eerste meting heeft ook een digitaal onderzoek plaatsgevonden onder werkgevers zonder en werkgevers met LKS-werknemers. De vragen naar de betekenis van de loonkostensubsidie voor de aanneming van personeel en de succes- en faalfactoren bij het inzetten van dit instrument zijn van groot belang, maar tevens lastig te beantwoorden. In de eerdere metingen is getracht een antwoord te vinden door werkgevers hier via telefonische interviews (rechtstreeks) naar te vragen. Dit bleek echter niet succesvol. Daarom is bij dit onderzoek gebruikgemaakt van de zogenaamde vignetten- of conjunctmethode, die in een aparte rapportage wordt beschreven.

In dit inleidende hoofdstuk beschrijven we de regeling Loonkostensubsidie in het kort en geven we een beschrijving van het uitgevoerde onderzoek en het daarbij behorende analysekader.

1.1 Regeling Loonkostensubsidie

De Wet STAP biedt het UWV de mogelijkheid gedurende een jaar loonkosten-subsidie ter waarde van maximaal de helft van het minimumloon in te zetten ter bevordering van de arbeidsparticipatie van UWV-cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers moeten voor deze mensen vaak extra inspanningen verrichten om volwaardige arbeidsparticipatie mogelijk te maken. Het instrument loonkostensubsidie dient hen hiervoor te compenseren. Dit moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken deze moeilijk plaatsbare werkzoekenden in dienst te nemen. Daarbij is de subsidie bedoeld om werknemer en werkgever een zekere periode aan elkaar te laten wennen en om de werknemer in die periode te integreren in het arbeidsproces. De inzet van loonkostensubsidie is geen doel op zich, maar is erop gericht om in

minimaal vijftig procent van de gevallen doorstroom naar regulier, duurzaam werk van ten minste zes maanden mogelijk te maken.

De Wet STAP is per 1 januari 2009 van kracht geworden. De Wet STAP is voorafgegaan door de regeling Brugbanen, die 1 maart 2008 is ingevoerd. Deze regeling stelt UWV in staat tot het verstrekken van loonkostensubsidie aan werkgevers bij het in dienst nemen van herbeoordeelde arbeidsongeschikten. Het gaat hier om personen met een WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering die zijn herbeoordeeld in het kader van de aSB-herbeoordelingsoperatie. Ter evaluatie van deze regeling zijn in opdracht van het UWV reeds twee metingen uitgevoerd, de eerste in het najaar van 2008, de tweede in het voorjaar van 2009.

1.2 Klantgroepen

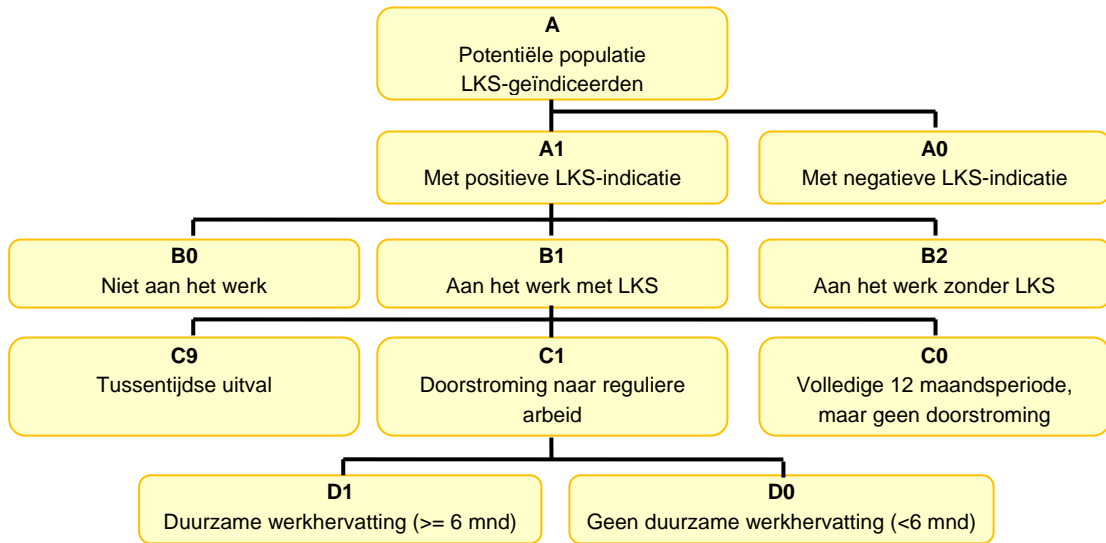
Om voor een gesubsidieerde baan in aanmerking te komen, dient een cliënt een positieve LKS-indicatiebeschikking te hebben. Deze wordt, afhankelijk van het cliënttype, afgegeven door de arbeidsdeskundige dan wel de werkcoach van het UWV. De volgende doelgroepen kunnen worden onderscheiden:

- arbeidsongeschikten die in het kader van de aSB-operatie zijn herbeoordeeld;
- WW-gerechtigden die al meer dan twaalf maanden recht hebben op WW;
- WGA- en Wajong-gerechtigden;
- zittend bestand WAO/WAZ.

Voor de eerstgenoemde doelgroep was de Tijdelijke Regeling Brugbanen in het leven geroepen. Voor deze doelgroep gelden als aanvullende voorwaarden dat de cliënt niet (langer) volledig medisch arbeidsongeschikt mag zijn, geen WWB-uitkering mag hebben en (nog) geen betaalde arbeid mag verrichten. Bij de drie overige doelgroepen geldt alleen de aanvullende voorwaarde dat de cliënt jonger moet zijn dan vijftig jaar (bij 50-plussers heeft de werkgever gedurende de eerste drie jaar na aanname recht op premiekorting). Voor alle cliënten geldt de voorwaarde dat men een voldoende grote afstand tot de arbeidsmarkt moet hebben. Daarbij dient de LKS vermoedelijk het meest geschikte instrument voor de cliënt te zijn zonder welke re-integratie niet goed mogelijk is.

In dit onderzoek wordt rekening gehouden met de verschillende processtappen waarin de cliënten zich kunnen bevinden. De verschillende klantgroepen zijn schematisch weergegeven in figuur 1.1

Figuur 1.1 Schematische weergave van de klantgroepen



Allereerst zijn er cliënten die een positieve loonkostenindicatie hebben. In deze groep bevinden zich cliënten die niet werkzaam zijn, cliënten die wel werkzaam zijn met loonkostensubsidie en cliënten die werkzaam zijn zonder loonkostensubsidie. In figuur 1.1 zijn deze cliënten aangeduid als B0 (niet werkzaam), B1 (werkzaam met LKS) en B2 (werkzaam zonder LKS).

De tweede groep cliënten wordt gevormd door cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS. Het gaat om cliënten die na het jaar met LKS in een regulier dienstverband zijn terechtgekomen (C1) dan wel cliënten die na het jaar LKS niet zijn doorgestroomd naar een reguliere baan (C0). Ook zijn er cliënten die tussentijds zijn uitgevallen en het jaar met LKS niet vol hebben kunnen maken (C9).

De laatste groep cliënten wordt gevormd door werknemers die na het jaar LKS zijn doorgestroomd in een reguliere baan en daarna wel of niet het werk duurzaam hebben hervat (respectievelijk D1 en D0). Er is sprake van duurzame werkherhvatting wanneer de werknemer langer dan zes maanden werkzaam is in een regulier dienstverband.

In tabel 1.1 zijn alle klantgroepen nogmaals kort beschreven. In dit rapport zullen de klantgroepen steeds met onderstaande afkortingen worden aangeduid.

Tabel 1.1 Overzicht van de klantgroepen

Klantgroep	Omschrijving
B0	Cliënten met een positieve LKS-indicatie, zonder werk
B1	Cliënten met een positieve LKS-indicatie, met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt
B2	Cliënten met een positieve LKS-indicatie, met een baan waarvoor de werkgever geen loonkostensubsidie ontvangt
C9	Cliënten die werkzaam zijn geweest in een baan met loonkostensubsidie, maar waarbij gedurende het eerste jaar het dienstverband is beëindigd
C0	Cliënten die werkzaam zijn geweest in een baan met loonkostensubsidie, maar waarbij na afloop van de subsidieperiode het dienstverband is beëindigd
C1	Cliënten die werkzaam zijn geweest in een baan met loonkostensubsidie en daarna een regulier dienstverband hebben gekregen
D0	Cliënten die na 1½ niet meer werkzaam zijn
D1	Cliënten die duurzaam het werk hebben hervat (1½ jaar werkzaam na de start van de loonkostensubsidie).

1.3 Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staat de vraag centraal in welke gevallen het inzetten van LKS leidt tot re-integratie van betrokken UWV-cliënten op de arbeidsmarkt, eerst met LKS en daarna zonder LKS en duurzaam. Om deze centrale vraag te beantwoorden, zijn een twintigtal deelvragen geformuleerd.

Proces

1. Hoe verlopen de processtappen in de praktijk? Wat zijn de ervaringen van cliënten, werkgevers en re-integratiebedrijven/uitzendbureaus met de verschillende processtappen? Welke knelpunten doen zich voor? Hoe tevreden zijn de verschillende actoren?

Cliënten

2. Wat zijn de kenmerken van de cliënten die:
 - werk vinden met LKS, werk vinden zonder LKS, dan wel geen werk vinden?
 - na plaatsing in een LKS-baan voortijdig uitvallen, doorstromen naar regulier werk, dan wel na een jaar niet doorstromen naar regulier werk?
 - na doorstroom naar regulier werk, duurzaam aan het werk blijven, dan wel niet duurzaam aan het werk blijven?
3. Welke ervaringen hebben de cliënten in de verschillende stadia met het werk, de werkgever en het re-integratiebedrijf/uitzendbureau?
4. Welke factoren (zowel objectief als in de beleving van de cliënten) bepalen plaatsing, uitval, (duurzame) doorstroming?
5. Voor welke groepen cliënten en onder welke omstandigheden heeft LKS een meerwaarde? Wat is in die gevallen de meerwaarde?

Werkgevers

6. Welke werkgevers zijn bekend met de mogelijkheid voor LKS?
7. Onder welke omstandigheden en onder welke voorwaarden zijn werkgevers bereid cliënten uit de LKS-doelgroep aan te nemen? Wanneer zijn ze daartoe niet bereid?
8. Welke werkgevers hebben een kleine dan wel grote aannamebereidheid? Welke factoren zijn hierbij van belang?
9. Welke rol kan LKS hebben bij de aanname van de verschillende UWV-klantgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?

Werkgevers met LKS-werknemers

10. Wat zijn de kenmerken van de werkgevers waar:
 - UWV-cliënten met LKS aan het werk gaan?
 - LKS-werknemers voortijdig uitvallen, doorstromen naar regulier werk dan wel na een jaar niet doorstromen naar regulier werk?
 - waar LKS-werknemers na doorstroom naar regulier werk, duurzaam aan het werk blijven, dan wel niet duurzaam aan het werk blijven?
11. Welke ervaringen hebben de werkgevers met deze werknemers in de verschillende stadia?
12. Hoe tevreden zijn zij met het functioneren van deze werknemers en over de ondersteuning door het re-integratiebedrijf/uitzendbureau?
13. Welke extra maatregelen moeten zij in de verschillende stadia treffen?
14. Welke factoren bepalen plaatsing, uitval en (duurzame) doorstroming?

Re-integratiebedrijven/uitzendbureaus

15. Welke werkwijze volgen re-integratiebedrijven/uitzendbureaus bij het plaatsen van UWV-cliënten met het instrument LKS?
16. Welke knelpunten doen zich in zijn algemeenheid voor bij het vinden van geschikte werkgevers voor de betreffende groepen cliënten?
17. In hoeverre vormt LKS een oplossing voor die problemen?
18. In hoeverre zijn aanvullende re-integratie-inspanningen nodig om cliënten geschikt te maken voor de via LKS gerealiseerde banen? Welke re-integratie-inspanningen zijn nodig?
19. In hoeverre zijn extra voorzieningen nodig om cliënten te laten functioneren in dergelijke banen? Welke voorzieningen zijn nodig?
20. Welke re-integratiebedrijven en uitzendbedrijven zijn succesvol bij het (via LKS) re-integreren van cliënten uit de betreffende groepen? Welke bedrijven zijn minder succesvol? Waarin verschillen succesvolle en minder succesvolle bedrijven? In hoeverre is het verschil in succes terug te voeren tot verschillen in de werkwijze van de betreffende bedrijven? In hoeverre is het verschil in succes toe te schrijven aan specifieke focus van bedrijven op bepaalde sectoren en/of groepen cliënten?

In dit rapport worden niet alle onderzoeksvragen beantwoord, maar slechts een deel. De onderzoeksvragen die betrekking hebben op de werkwijze van re-integratiebedrijven en uitzendbureaus (vragen 15 t/m 20) zullen in het najaar van 2010 worden onderzocht. De vragen 6 t/m 9 (werkgevers) worden

beantwoord in een aparte rapportage. In dit rapport staan het proces (vraag 1), de cliënten (vragen 2 t/m 5) en de werkgevers met LKS-werknemers (10 t/m 14) centraal.

1.4 Aanpak

Om bovenstaande onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, is een onderzoek opgezet dat bestaat uit twee metingen. De eerste meting, waar deze rapportage betrekking op heeft, heeft plaatsgevonden in het voorjaar van 2010. In het najaar zal de tweede meting worden verricht. Er is gekozen voor een brede aanpak. Alle partijen die betrokken zijn bij de LKS worden binnen dit onderzoek benaderd. In de eerste meting zijn cliënten en werkgevers benaderd. In de tweede meting zullen naast de cliënten en werkgevers ook re-integratiebedrijven worden benaderd.

De eerste meting vond plaats in de periode april tot juni 2010:

- Cliënten van UWV zijn bevestigd via een schriftelijke vragenlijst over het gebruik van LKS.
- Werkgevers met LKS-werknemers zijn telefonisch geïnterviewd over hun ervaringen met LKS-werknemers.
- Werkgevers (met of zonder LKS-werknemers) zijn middels een online enquête bevestigd over hun aannamebereidheid van werknemers met LKS.¹

Voor een gedetailleerde beschrijving van de onderzoeksmethode verwijzen we naar bijlage 1 en 2.

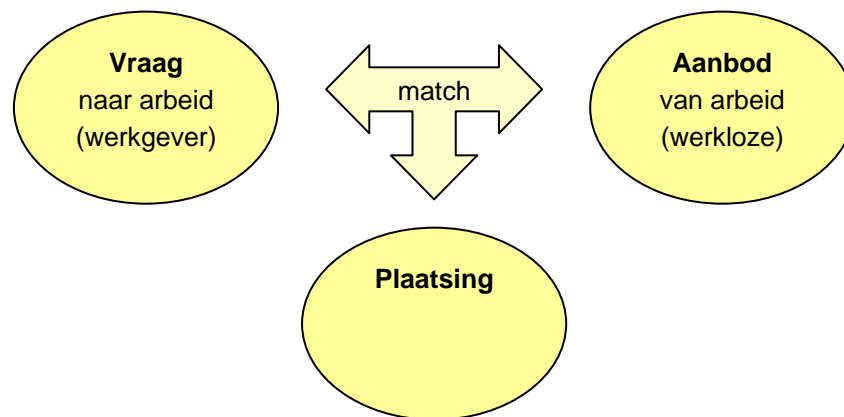
1.5 Analyse kader

In deze paragraaf werken we het analysekader uit. Het kader is gebaseerd op de centrale probleemstelling en vormt de basis voor de selectie van variabelen (welke vragen moeten wel of niet worden gesteld?) en de basis voor de analyse. We redeneren niet vanuit klantgroepen (B en/of C) maar vanuit gedrag en de kans dat een bepaald gedrag zich voordoet.

Het LKS-onderzoek betreft in feite een aansluitingsvraagstuk. Sluit het aanbod aan bij de vraag, en zo nee kunnen hiervoor instrumenten of andere incentives worden ontwikkeld om de match tot stand te brengen?

¹ De resultaten van dit de online-enquête zijn beschreven in een aparte rapportage en zullen in dit rapport verder buiten beschouwing worden gelaten.

Figuur 1.2 Analysemodel



Centraal staat dus de 'vraag naar arbeid' en het 'aanbod van arbeid'. We vertalen dit in het onderzoek naar twee kansen. Enerzijds de kans dat de werkgever iemand met een LKS-indicatie aanneemt. Vervolgens is de vraag waarvan deze kans van afhankelijk is. Anderzijds de kans dat een werknemer met een LKS-indicatie werk vindt en met daarbij de aanvullende vraag: waar is deze kans uiteindelijk van afhankelijk?

Het analysemodel bestaat uit vier delen:

- Model 1: Besluit werkgever tot aanname LKS-werknemer?
- Model 2: Besluit werkgever tot behoud LKS-werknemer na 1 jaar?
- Model 3: Kans dat werkloze een baan vindt
- Model 4: Kans dat LKS-werknemer na 1 jaar blijft werken

Model 1: Besluit werkgever tot aanname LKS-werknemer?

Een rationele werkgever gaat werven als hij een uitbreidingsvraag of vervangingsvraag heeft (dan wel verwacht). Hij kiest dan een kandidaat op basis van verwachte opbrengsten en kosten (oftewel de te verwachten productiviteit). Indien de opbrengsten groter zijn dan de kosten, zal hij besluiten de kandidaat aan te nemen. Deze inschatting wordt beïnvloed door de kandidaat (denk aan motivatie, inzetbaarheid, gezondheid et cetera) en de kosten (salaris, uitvalrisico et cetera). Daarbij kan de achtergrond van het bedrijf of de sector een rol spelen.

De kans dat een LKS-kandidaat wordt aangenomen, hangt daarnaast direct samen met de vraag of de vacature moeilijk of makkelijk vervulbaar is. De hypothese is dat indien de vacature moeilijk vervulbaar is, men eerder geneigd is een LKS-geïndiceerde aan te nemen.

Echter, zo blijkt uit andere onderzoeken², de werkgever handelt in deze niet

² Siegert, J., Cuelenaere, B. en M. Wilkens. *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebereidheid*, Ecorys, Rotterdam december 2009. En Besseling, J.J.M. et al, *Monitor brugbanen voorjaar 2009*, TNO, Hoofddorp, september 2009.

altijd volgens het rationele model. Veel werkgevers laten zich leiden door zachtere factoren als het gaat om het aannemen van een LKS-geïndiceerde. Het gaat bijvoorbeeld om de attitude jegens de doelgroep (positief dan wel negatief), de omgeving (kent men mensen met een uitkering of gehandicapten, heeft men ervaringen uit eerdere contacten?), houding ten opzichte van maatschappelijk verantwoord ondernemen, de bereidheid om de werkplek of functie aan te passen et cetera.

Model 2: Besluit werkgever tot behoud LKS-werknemer na 1 jaar?

Het tweede proces dat we beschrijven, is het proces van de kans dat iemand uit de doelgroep een jaar met LKS blijft werken, en uiteindelijk doorstroomt naar een duurzame ongesubsidieerde baan. Nu willen we expliciet benoemen *welke factoren de overgangen* beïnvloeden.

Of een persoon het jaar vol maakt, hangt in eerste instantie af van de werkgever. Afhankelijk van zijn beoordeling van het functioneren, de motivatie, de begeleiding, de werkvoorraad en dergelijke besluit de werkgever wel of niet het contract vol te maken. De werknemer heeft hierop natuurlijk ook invloed, maar voor de duidelijkheid laten we dit buiten beschouwing (dit komt terug in model 4).

Na één jaar stroomt de LKS-werknemer door naar een reguliere baan. Dan gaat het volgens ons vooral om een afweging van kosten en baten (zeker nu de financiële ondersteuning stopt) en de ervaringen met de kandidaat.

Model 3: Kans dat werkloze een baan vindt

Het derde model beschrijft de kans dat een LKS-geïndiceerde werk vindt. Grotendeels gaat het om dezelfde soort variabelen maar dan vanuit de klant gedefinieerd (en ingevuld).

Model 4: Kans dat LKS-werknemer na 1 jaar blijft werken

Het vierde model sluit aan bij model II, maar dan vanuit de werknemer. Model 2 en 4 vormen feitelijk twee zijden van dezelfde medaille. We modelleren het als twee (onafhankelijke) beslissingen (of kansen): wat beïnvloedt de beslissing van de kandidaat en wat beïnvloedt de beslissing van de werkgever? In de praktijk haken deze beslissingen natuurlijk in elkaar: als de werkgever de kandidaat wil aannemen maar de kandidaat niet in het betreffende bedrijf wil werken, ontstaat uiteindelijk geen match. De beslissing van de ene partij is eigenlijk conditioneel voor de beslissing van de ander.

1.6 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven de eerste stap in het loonkostensubsidieproces: de indicatiestelling. In dit hoofdstuk wordt zowel uit het perspectief van de cliënten als vanuit het perspectief van de werkgevers beschreven hoe de eerste kennismaking met loonkostensubsidie verloopt. In hoofdstuk 3 t/m 5 richten we

ons op de cliënten. In hoofdstuk 3 beschrijven de algemene kenmerken van de klantgroep en kijken wie er wel en wie er niet aan het werk komen (met loonkostensubsidie). Hoofdstuk 4 richt zich op de werkende cliënten: de functie, het dienstverband, aanpassingen en begeleiding bij werk.

In hoofdstuk 5 staan de niet-werkende cliënten centraal en de manier waarop zij naar werk zoeken. Tot slot staan in hoofdstuk 6 de werkgevers centraal, we beschrijven de kenmerken van de werkgevers en hun ervaringen met de LKS-werknemers. Alle hoofdstukken eindigen met een korte samenvatting van de resultaten. Aan het begin van dit rapport bevindt zich een samenvatting over alle hoofdstukken.

2 INDICATIESTELLING

In dit hoofdstuk beschrijven we de eerste fase van het loonkostensubsidie-traject: de indicatiestelling. We beschrijven de ervaringen van de cliënten over indicatiestelling: door wie zijn de cliënten geïnformeerd over de indicatiestelling en wat vinden zij zelf van de loonkostensubsidie?

In het tweede deel van het hoofdstuk richten we ons op de werkgevers. We beschrijven hoe de werkgevers in contact zijn gekomen met de LKS-werknemers en hoe tevreden werkgevers zijn met de regeling Loonkostensubsidie en de rol van het UWV daarin.

Per achtergrondkenmerk beschrijven we steeds hoe de gehele klantgroep eruitziet (in de tabellen weergegeven als 'totaal'), daarna beschrijven we eventuele significante verschillen tussen werkende cliënten (B1 + B2) en niet-werkende cliënten (B0). Indien van toepassing, beschrijven we tot slot ook verschillen tussen cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie (B1) en cliënten die aan het werk zijn zonder loonkostensubsidie (B2). In de tabellen zijn significante verschillen als volgt weergegeven: (+) significant hoger dan (een van de) andere groepen en (-) significant lager dan (een van de) andere groepen.

2.1 Cliënten

Niet alle cliënten van het UWV hebben recht op loonkostensubsidie. Daarom vindt er een indicatiestelling plaats; de werkcoach dan wel arbeidsdeskundige van het UWV bepaalt of een cliënt uit de relevante populatie werkzoekenden een voldoende grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt en daardoor in aanmerking komt voor een positieve LKS-indicatie. De cliënt krijgt hierover een beschikking van het UWV. De respondenten die de vragenlijst hebben teruggestuurd, zijn allen cliënten die een beschikking hebben ontvangen over hun positieve indicatiestelling.

2.1.1 Voorlichting over LKS

Bijna de helft van de cliënten zegt dat zij voorlichting hebben gekregen over de mogelijkheden van loonkostensubsidie (zie tabel 2.1). Cliënten die aan het werk zijn met LKS (B1) zeggen vaker dat zij voorlichting hebben ontvangen. Oorzaak en gevolg zijn hier echter slecht te onderscheiden. Het kan zijn dat cliënten die gebruikmaken van LKS zich de voorlichting beter herinneren omdat zij ook daadwerkelijk gebruikmaken van de regeling. Wanneer we kijken naar de uitkeringsachtergrond van de cliënten, dan zeggen WW'ers het vaakst dat zij voorlichting hebben gekregen.

Tabel 2.1 Heeft u voorlichting gekregen over de mogelijkheid dat een werkgever loonkostensubsidie kan aanvragen als hij u een baan aanbiedt?

	B0 (n= 1068)	B1 (n=364)	B2¹ (n=305)	Totaal (n=1737)
Ja	39%	65% (+)	43%	45%
Nee	44%	23%	41%	39%
Weet niet	17%	13%	16%	16%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

Als cliënten voorlichting hebben gehad, worden zij over het algemeen door het UWV of het re-integratiebedrijf voorgelicht over LKS. Slechts een klein deel heeft zelf informatie gezocht of heeft via de werkgever informatie gekregen (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2 Wie heeft u hierover voorgelicht?

	B0 (n= 392)	B1 (n=223)	B2 (n=128)	Totaal (n=743)
UWV of UWV Werkbedrijf	45%	33%	34%	40%
Re-integratiebedrijf	39%	47%	41%	42%
Mijn werkgever	3%	8%	6%	5%
Ik heb zelf informatie gezocht	7%	7%	9%	7%
Anders/weet ik niet	6%	6%	10%	7%

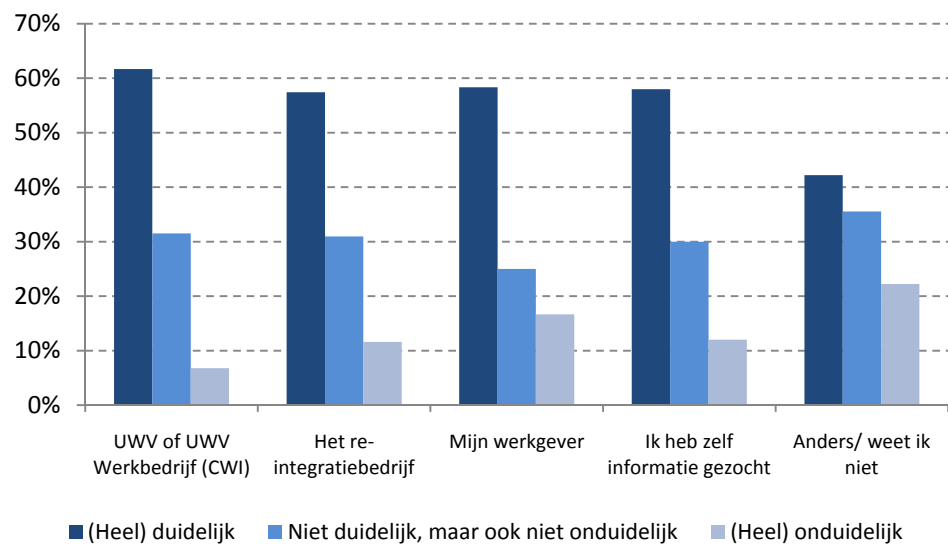
B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

Meer dan de helft van de cliënten die voorlichting heeft gehad, vindt de voorlichting over loonkostensubsidie duidelijk (zie figuur 2.1). Toch is er ook nog een grote groep cliënten die de voorlichting niet duidelijk, maar ook niet onduidelijk vond, of zelfs (heel) onduidelijk. Met name wanneer de cliënten via een ander kanaal informatie hebben gekregen (of niet meer weten wie de voorlichting gaf), ervaart men de informatievoorziening onduidelijker. De voorlichting van UWV en het re-integratiebedrijf worden even duidelijk ervaren.

¹ Er kon niet precies worden nagegaan wie na indicatiestelling werk zonder LKS heeft gevonden (B2), het vermelde aantal is hoogstwaarschijnlijk een overschatting van het werkelijke aantal (dit ligt waarschijnlijk tussen 150 en 200 respondenten).

Figuur 2.1 Duidelijkheid voorlichting x wie gaf voorlichting (n=736)


2.1.2 Bekendheid met LKS

We zagen al dat de helft van de cliënten voorlichting heeft ontvangen over hun positieve indicatie voor loonkostensubsidie. Zij zijn allemaal (in principe) op de hoogte van het feit dat hun werkgever subsidie kan aanvragen. Aan de cliënten die geen voorlichting hebben gekregen, is gevraagd of zij wel op de hoogte zijn van de subsidiemogelijkheid. Met name cliënten die niet werken, zijn vaak niet bekend met de mogelijkheden voor loonkostensubsidie; 44 procent van de niet-werkzame cliënten (B0) wist dit niet (zie tabel 2.3). Ook cliënten die over een positieve LKS-indicatie beschikken, maar aan het werk zijn zonder loonkostensubsidie (B2) zijn minder vaak op de hoogte van de subsidiemogelijkheid (37%). Logischerwijs zijn cliënten die werkzaam zijn met loonkostensubsidie (B1) ook beter op de hoogte van deze mogelijkheid. Maar ook van die groep weet 15 procent niet dat zijn of haar werkgever loonkosten-subsidie ontvangt.

Tabel 2.3 Bekendheid met LKS

	B0 (n= 1067)	B1 (n=362)	B2 (n=302)	Totaal (n=1737)
Ja: voorlichting gehad	39%	65%(+)	43%	45%
Geen voorlichting gehad, wel bekend	18%	20%	20%	18%
Geen voorlichting gehad, niet bekend	44%	15% (-)	37%	37%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

Cliënten die minimaal een jaar aan het werk zijn met loonkostensubsidie, zijn veel beter op de hoogte van de situatie. Van hen weet 85 procent dat de werkgever subsidie voor hen ontvangt (zie tabel 2.4).

Tabel 2.4 Volgens onze gegevens bent u in het afgelopen jaar werkzaam geweest in een brugbaan of een baan met loonkostensubsidie. Is het bij u bekend dat uw werkgever loonkostensubsidie voor u ontving?

	C9 (n= 13)	C0 (n=23)	C1 (n=89)	D0 (n=5)	D1 (n=26)	Totaal (n=156)
Ja	100%	87%	83%	80%	85%	85%
Nee	-	13%	17%	20%	15%	15%

C9 Cliënten werkzaam geweest met LKS, waarbij het dienstverband in het 1^e jaar is beëindigd

C0 Cliënten werkzaam geweest met LKS, waarbij na de subsidieperiode het dienstverband is beëindigd

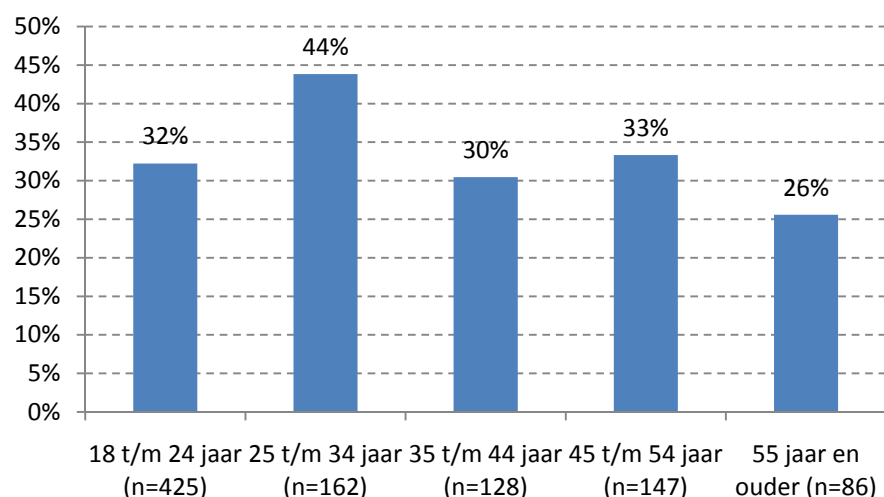
C1 Cliënten werkzaam geweest met LKS die daarna een regulier dienstverband hebben gekregen

D0 Cliënten werkzaam geweest met LKS, die daarna een regulier dienstverband hebben gekregen, maar daarin na een half jaar niet meer werkzaam zijn

D1 Cliënten werkzaam geweest met LKS, die daarna een regulier dienstverband hebben gekregen en daarin duurzaam aan het werk zijn gebleven

Leeftijd blijkt van invloed te zijn op de mate waarin de B-cliënten, zonder voorlichting, bekend zijn met de regeling. Cliënten in de leeftijdscategorie 25 t/m 34 jaar zijn beter bekend met de mogelijkheid van loonkostensubsidie dan jongere of oudere cliënten. Vijfenvijftigplussers zijn het minst bekend met LKS (zie figuur 2.2).

Figuur 2.2 Bekendheid met LKS x leeftijd (n=948)



2.1.3 Wat vinden cliënten van LKS?

Cliënten die werken met loonkostensubsidie zijn positief over de kansen die het instrument creëert. Ruim driekwart van deze cliënten denkt dat LKS zijn of haar kansen op werk (misschien) heeft vergroot (zie tabel 2.5). Cliënten die (nog) geen gebruikmaken van loonkostensubsidie zijn iets twijfelachtiger: ongeveer de helft van hen denkt dat de kansen op werk (mogelijk) zijn vergroot.

Tabel 2.5 Denkt u dat uw kansen op werk groter zijn geworden omdat een werkgever loonkostensubsidie voor u kan krijgen?*

	B0 (n= 1068)	B1 (n=363)	B2 (n=298)	Totaal (n=1729)
Ja, ik denk dat het mijn kansen heeft vergroot	22%	58% (+)	34%	32%
Misschien zijn mijn kansen vergroot	30%(+)	19%	27% (+)	27%
Nee, ik denk niet dat het mijn kansen heeft vergroot	20%	13%	14%	18%
Weet ik niet	29%	11%	25%	24%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

Over het algemeen zijn de cliënten positief over loonkostensubsidie, met name cliënten die al gebruikmaken van LKS zijn positief. Minder dan tien procent van de cliënten ziet negatieve kanten aan de loonkostensubsidie: men vindt de loonkostensubsidie onnodig of is negatief omdat de werkgever hierdoor weet dat de cliënt een uitkering heeft (gehad) (zie tabel 2.6).

Tabel 2.6 Wat vindt u van loonkostensubsidie?*

	B0 (n=1079)	B1 (n=366)	B2 (n=310)	Totaal (n=1801)
Onnodig, want ik kan zelf werk vinden (zonder LKS)	2%	4%	3%	3%
Negatief, want hierdoor weet mijn werkgever dat ik een uitkering heb (gehad)	7%	6%	8%	7%
Positief, want hierdoor heb ik meer kans op werk	54%	78% (+)	58%	59%
Anders/weet ik niet	40%	15% (-)	31%	33%

* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

2.2 Werkgevers

2.2.1 Eerste contact

Werkgevers hebben, in tegenstelling tot cliënten, geen vast moment waarop zij worden geïnformeerd over de regeling Loonkostensubsidie. Bijna een op de drie werkgevers heeft van het re-integratiebedrijf informatie gekregen over de regeling. Ook vernemen werkgevers vaak via de sollicitanten zelf of via UWV Werkbedrijf over de mogelijkheden van LKS. Tot slot is er nog een grote groep werkgevers die op een andere manier is geïnformeerd. Het gaat hier met name om jobcoaches, de school van de betreffende werknemer (in het geval van een Wajonger) of men was zelf al op de hoogte.

Tabel 2.7 Wie gaf u de informatie over de regeling om bij het UWV loonkostensubsidie aan te vragen?*

	Totaal (n=207)
Interne PZ-functionaris	2%
Administratiekantoor	5%
Re-integratiebedrijf	30%
Sollicitant zelf	19%
UWV Werkbedrijf	15%
Internet	2%
Brancheorganisatie	1%
Een collega	4%
Anders	27%

* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

Het re-integratiebedrijf speelt niet alleen een grote rol bij het informeren van werkgevers, maar ook bij het daadwerkelijk in contact brengen van cliënt en werkgever (zie tabel 2.8). Bijna een op de drie werkgevers is via het re-integratiebedrijf in contact gekomen met de LKS-werknemer. De school, UWV en de cliënt zelf worden verder genoemd als contactleggers.

Tabel 2.8 Hoe is de werknemer met u in contact gekomen?*

	Totaal (n=207)
Via via	16%
Raamadvertentie	1%
Advertentie in een dagblad	3%
UWV	11%
Extern selectiebureau	2%
Opleidingsinstituut/school	15%
Open sollicitatie kandidaat	10%
Interne werving	3%
Via eigen persoon	5%
Internet	3%
Re-integratiebedrijf	28%
Anders	8%

* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

Werkgevers zijn tevreden over de bijdrage van het re-integratiebedrijf, wanneer een cliënt is aangedragen door deze partij. Meer dan de helft van de werkgevers is tevreden, één op de drie werkgevers is zelfs zeer tevreden over deze bijdrage van het re-integratiebedrijf. Slechts drie procent is niet tevreden.

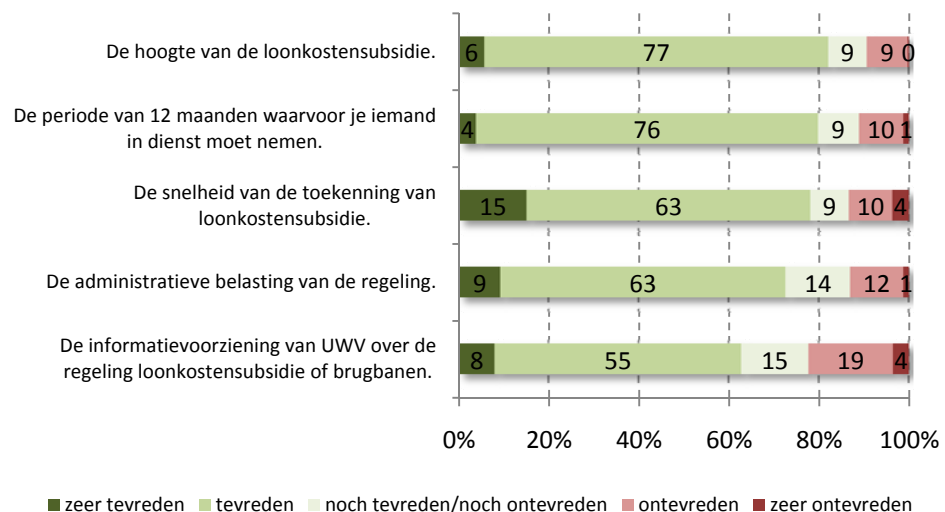
Tabel 2.9 Hoe tevreden bent u over deze bijdrage van het re-integratiebedrijf?

	Totaal (n=91)
Zeer tevreden	33%
Tevreden	58%
Noch tevreden, noch ontevreden	4%
Ontevreden	3%
Zeer ontevreden	-

2.2.2 De regeling LKS

Wil een werkgever loonkostensubsidie ontvangen voor de aanname van een positief geïndiceerde cliënt, dan moet de baan aan een aantal voorwaarden voldoen (bijvoorbeeld arbeidscontract van 12 maanden en een reële functie). Het subsidiebureau van het UWV stelt vast of de werkgever voldoet aan de gestelde voorwaarden. Over het algemeen zijn de werkgevers tevreden met de verschillende aspecten van de regeling Loonkostensubsidie (zie figuur 2.3). De informatievoorziening van het UWV over de regeling Loonkostensubsidie wordt het minst positief beoordeeld, 23 procent van de werkgevers is hier (zeer) ontevreden over.

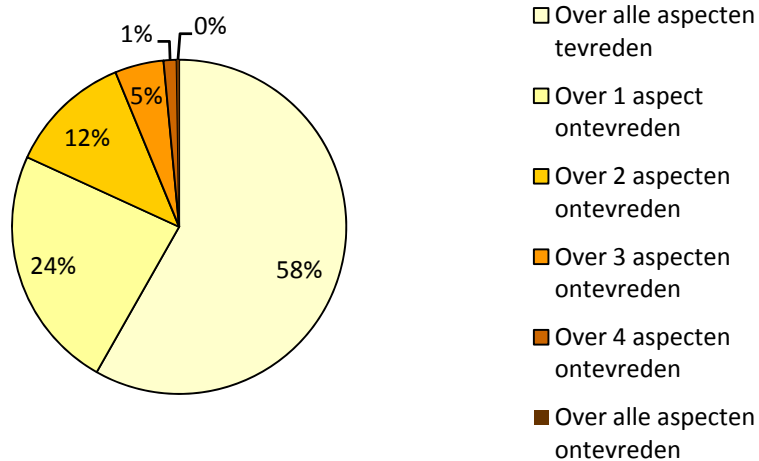
Figuur 2.3 Hoe tevreden bent u over de volgende aspecten van de regeling Loonkostensubsidie? (n=391)



Ruim de helft van de werkgevers is tevreden over alle vijf bovengenoemde aspecten van de regeling, zie figuur 2.4. Bijna een kwart van de werkgevers is ontevreden over één aspect. De figuur laat ook zien dat slechts een klein deel

van de werkgevers ontevreden is over meerdere aspecten van de regeling. Ongeveer één op de vijf werkgevers (18%) is ontevreden over twee of meer aspecten.

Figuur 2.4 Mate van ontevredenheid over de regeling LKS (n=391)



Werkgevers noemen zelf nog een aantal mogelijkheden waardoor de regeling Loonkostensubsidie kan worden verbeterd. De werkgevers zouden vanuit UWV graag meer begeleiding zien, daarmee samenhangend vinden de werkgevers de informatievoorziening van UWV beperkt. Een aantal werkgevers merkt op dat de regeling te bureaucratisch is en versimpeld zou kunnen worden. Met name op het moment dat een werknemer ziek wordt, weten veel werkgevers niet precies hoe dit moet worden afgehandeld.

2.2.3 UWV

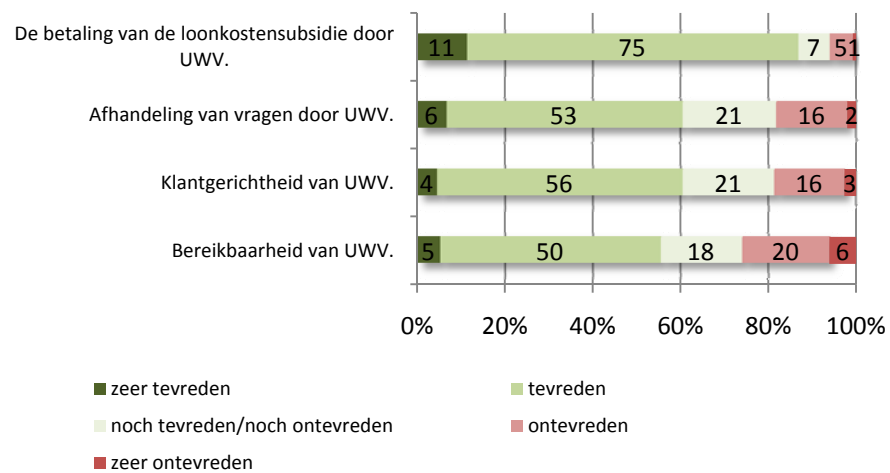
In paragraaf 2.2.1 zagen we dat een op de vijf werkgevers van mening is dat de informatievoorziening vanuit het UWV kan worden verbeterd. Toch is driekwart van de werkgevers (zeer) tevreden over de rol van het UWV bij de regeling Loonkostensubsidie. Slechts acht procent is niet tevreden (zie tabel 2.10).

Tabel 2.10 Hoe tevreden bent u in het algemeen over de rol van UWV bij de regeling Loonkostensubsidie of brugbanen?

	Totaal (n=392)
Zeer tevreden	10%
Tevreden	66%
Tevreden, noch ontevreden	16%
Ontevreden	6%
Zeer ontevreden	2%

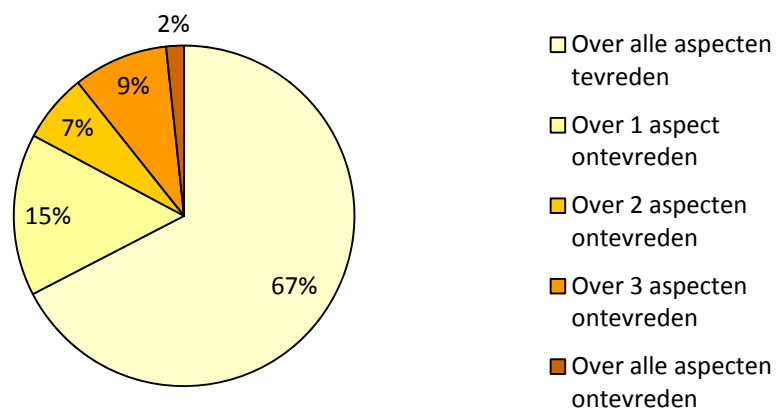
Werkgevers zijn erg tevreden over de betaling van de subsidie door UWV (86% is tevreden over dit aspect). In figuur 2.5 is te zien dat op het gebied van communicatie nog wel verbeteringen mogelijk zijn; een kwart van de werkgevers is ontevreden over de bereikbaarheid van het UWV, een op de vijf is ontevreden over de klantgerichtheid en de afhandeling van vragen.

Figuur 2.5 Hoe tevreden bent u over de volgende aspecten van het UWV betreffende de regeling Loonkostensubsidie? (n=358)



Twee derde van de werkgevers is tevreden over alle vier aspecten waarop het UWV werd beoordeeld. Vijftien procent van de werkgevers is ontevreden over slechts één aspect. Bijna een op de vijf werkgevers is ontevreden over twee of meer aspecten (zie figuur 2.6).

Figuur 2.6 Mate van ontevredenheid over UWV betreffende de regeling Loonkostensubsidie



Loonkostensubsidie is bedoeld om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken moeilijk plaatsbare werkzoekenden in dienst te nemen. Voor de helft van de werkgevers is dit ook het geval, zij zouden zónder loonkostensubsidie een moeilijk plaatsbare werkzoekende niet aannemen (zie tabel 2.11). Een derde van de werkgevers zou ook zonder loonkostensubsidie een moeilijk plaatsbare werkzoekende aannemen.

Tabel 2.11 Stelt u zich voor dat er op dit moment een vergelijkbare vacature binnen uw bedrijf is als de functie waarop de werknemer met loonkostensubsidie nu werkzaam is. Zou u voor deze vacature dan een vergelijkbare arbeidsongeschikte, jonggehandicapte of langdurig werkloze aannemen, maar dan zónder loonkostensubsidie?

	Totaal (n=203)
Ja	35%
Misschien	15%
Nee	50%

Er is geen relatie tussen de omvang van het bedrijf en de intentie om een moeilijk plaatsbare werkzoekende aan te nemen zónder loonkostensubsidie. Wel blijkt dat werkgevers die ontevreden zijn over de productiviteit en/of de flexibiliteit van de werknemers, minder vaak geneigd zijn om een werknemer zonder loonkostensubsidie aan te nemen dan werkgevers die positief zijn over deze aspecten.

2.3 Samenvatting

Voorlichting

Iets meer dan de helft van de respondenten met een positieve indicatiestelling heeft voorlichting gekregen over loonkostensubsidie. Ruim tachtig procent van de cliënten die voorlichting heeft gehad, is door UWV of het re-integratiebedrijf voorgelicht over LKS. Meer dan de helft van de cliënten die voorlichting heeft gehad, vindt de voorlichting over loonkostensubsidie duidelijk.

Bekendheid

Ruim een derde van de cliënten weet niet dat de werkgevers loonkosten ontvangen (of kan ontvangen). Met name cliënten die niet werken, zijn vaak niet bekend met de mogelijkheden voor loonkostensubsidie: 44 procent van de niet-werkzame cliënten (B0) wist dit niet. Ook cliënten die over een positieve LKS-indicatie beschikken, maar aan het werk zijn zonder loonkostensubsidie (B2) zijn minder vaak op de hoogte van de subsidiemogelijkheid dan cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie.

Wat vinden cliënten van LKS?

Cliënten die werken met loonkostensubsidie zijn positief over de kansen die het instrument creëert. Ruim driekwart van deze cliënten denkt dat LKS zijn of haar kansen op werk (misschien) heeft vergroot. Minder dan tien procent van de cliënten ziet negatieve kanten aan de loonkostensubsidie. Deze kleine groep cliënten vindt de loonkostensubsidie onnodig of is negatief, omdat de werkgever hierdoor weet dat de cliënt een uitkering heeft (gehad).

Eerste contact

Bijna een op de drie werkgevers is via het re-integratiebedrijf in contact gekomen met de LKS-werknemer. De school, UWV en een sollicitatie van de cliënt zelf worden verder genoemd als contactleggers.

Bijna één op de drie werkgevers heeft van het re-integratiebedrijf informatie gekregen over de regeling. Dit wordt waarschijnlijk deels verklaard doordat de re-integratiebedrijven die cliënten aanleveren bij de bedrijven ook meteen uitleg geven over loonkostensubsidie. Ook vernemen werkgevers vaak via de sollicitanten zelf (15%) of via UWV Werkbedrijf (15%) over de mogelijkheden van LKS. Tot slot is een derde van de werkgevers op een andere manier geïnformeerd. Het gaat hier met name om jobcoaches, de school van de betreffende werknemer of men was zelf al op de hoogte.

De regeling LKS

Over het algemeen zijn de werkgevers tevreden met de verschillende aspecten van de regeling Loonkostensubsidie. Werkgevers zijn goed te spreken over de diverse aspecten van de regeling (zoals hoogte van de subsidie, administratieve lasten en duur van de loonkostensubsidie). De informatievoorziening van UWV over de regeling Loonkostensubsidie wordt het minst positief beoordeeld, 23 procent van de werkgevers is hier (zeer) ontevreden over.

Werkgevers noemen zelf nog een aantal mogelijkheden waardoor de regeling Loonkostensubsidie kan worden verbeterd. De werkgevers zouden vanuit het UWV graag meer begeleiding zien. Daarmee samenhangend vinden de werkgevers de informatievoorziening van het UWV beperkt. Een aantal werkgevers merkt op dat de regeling te bureaucratisch is en versimpeld zou kunnen worden, met name op het moment dat een werknemer ziek wordt, weten veel werkgevers niet precies hoe dit moet worden afgehandeld.

Loonkostensubsidie moet ervoor zorgen dat werkgevers eerder bereid zijn om een moeilijk plaatsbare werkzoekende in dienst te nemen. Voor de helft van de werkgevers is dit ook het geval; zij zouden zónder loonkostensubsidie een moeilijk plaatsbare werkzoekende niet aannemen. Een derde van de werkgevers zou ook zonder loonkostensubsidie een moeilijk plaatsbare werkzoekende aannemen.

De rol van het UWV

Driekwart van de werkgevers is (zeer) tevreden over de rol van het UWV bij de regeling Loonkostensubsidie. Slechts acht procent is niet tevreden.

Werkgevers zijn erg tevreden over de betaling van de subsidie door UWV (86% is hier tevreden over). Op het gebied van communicatie wordt UWV minder goed beoordeeld; een kwart van de werkgevers is ontevreden over de bereikbaarheid van het UWV, een op de vijf is ontevreden over de klantgerichtheid en de afhandeling van vragen.

3 CLIËNTEN

In dit hoofdstuk beschrijven we de cliëntengroep die positief is geïndiceerd voor loonkostensubsidie. We beschrijven achtereenvolgens een aantal achtergrondkenmerken (zoals leeftijd en geslacht) van werkende en niet-werkende cliënten, de gezondheid van de cliënten en hun mening over werk. In dit hoofdstuk beschrijven we alleen de geïndiceerde cliënten (groep B). Dit zijn cliënten die sinds kort aan het werk zijn met loonkostensubsidie (B1), cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2) of cliënten die een positieve indicatie hebben, maar nog niet werken (B0).¹

Per achtergrondkenmerk beschrijven we steeds hoe de gehele klantgroep eruitziet (in de tabellen weergegeven als 'totaal'), daarna beschrijven we eventuele significante verschillen tussen werkende cliënten (B1 + B2) en niet-werkende cliënten (B0). Indien van toepassing, beschrijven we tot slot ook verschillen tussen cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie (B1) en cliënten die aan het werk zijn zonder loonkostensubsidie (B2). In de tabellen zijn significante verschillen als volgt weergegeven: (+) significant hoger dan (een van de) andere groepen en (-) significant lager dan (een van de) andere groepen.

3.1 Kenmerken van de cliënten

3.1.1 Beschrijving van de klantgroep

In de klantgroep die gebruik kan maken van loonkostensubsidie zijn de mannen iets oververtegenwoordigd. Iets meer dan de helft van de cliënten (56%) is man. Er is geen verschil tussen cliënten die wel aan het werk zijn en cliënten die niet aan het werk zijn; overal zijn de mannen iets in de meerderheid.

De cliënten zijn gemiddeld 32 jaar. In tabel 3.1 is te zien dat de grootste groep cliënten tussen de 18 en 24 jaar is, 45 procent van de cliënten valt binnen deze leeftijdscategorie. Het is opmerkelijk dat zeven procent van de cliënten ouder is dan 55 jaar, aangezien voor 50-plussers de Regeling premiekorting ouderen van toepassing is, die loonkostensubsidie uitsluit.

¹ De C- en D-groep worden hier niet beschreven. Deze cliënten hebben grotendeels gebruik gemaakt van de oude Regeling brugbanen, waaraan andere voorwaarden werden gesteld dan de Regeling LKS. De kenmerken van deze groep zijn eerder beschreven in de rapporten Besseling, J.J.M. et al, *Monitor brugbanen najaar 2008*, TNO, Hoofddorp, februari 2009 en Besseling, J.J.M. et al, *Monitor brugbanen voorjaar 2009*, TNO, Hoofddorp, september 2009.

Tabel 3.1 Leeftijd van de cliënten

	B0 (n=1073)	B1 (n=364)	B2² (n=309)	Totaal (n=1746)
18 t/m 24 jaar	46%	42%	44%	45%
25 t/m 34 jaar	19%	20%	17%	19%
35 t/m 44 jaar	13%	21%	13%	15%
45 t/m 54 jaar	13%	15%	18%	15%
>55 jr	8%	2%	8%	7%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

De Wajong-uitkering is de meeste voorkomende uitkering bij de geïndiceerde cliënten, bijna twee derde (62%) van de cliënten heeft een Wajong-uitkering. Daarnaast heeft een aanzienlijk deel van de cliënten een WGA- of een WAO-uitkering. Wanneer we kijken naar de verschillen tussen de klantgroepen, zien we dat de WGA'ers significant minder aan het werk zijn met loonkostensubsidie (B1). WAO'ers en WW'ers hebben juist significant vaker een baan met loonkostensubsidie (B1). De overige verschillen in de tabel zijn niet significant. Het grote aandeel WW'ers onder cliënten die werken met loonkostensubsidie is mogelijk een gevolg van de wijze waarop de indicatiestelling voor de WW heeft plaatsgevonden. Pas als er een (LKS) baan in zicht is, wordt de indicatie voor loonkostensubsidie gesteld.

Tabel 3.2 Welke uitkering ontvangt u of ontving u voordat u ging werken?*

	B0 (n=1079)	B1 (n=366)	B2 (n=310)	Totaal (n=1755)
WGA	25%	10% (-)	24%	21%
WAO	9%	17% (+)	10%	11%
Wajong	63%	62%	59%	62%
WW	4%	16% (+)	7%	7%
Bijstand	2%	2%	2%	2%
Anders	2%	2%	1%	2%
Geen	3%	4%	7% (+)	4%

* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

In tabel 3.3 is de verklaring terug te vinden voor de relatieve jonge leeftijd van de cliënten. Sinds januari 2009 kunnen, naast herbeoordeelden, onder meer ook Wajongers aanspraak maken op loonkostensubsidie. De Wajongers vertegenwoordigen een relatief jonge klantgroep van UWV. Cliënten met een WGA-uitkering vertegenwoordigen daarentegen een relatief oude klantgroep van het UWV.

² Er kon niet precies worden nagegaan wie na indicatiestelling werk zonder LKS heeft gevonden (B2). Het vermelde aantal is hoogstwaarschijnlijk een overschatting van het werkelijke aantal (dit ligt waarschijnlijk tussen 150 en 200 respondenten).

Tabel 3.3 Uitkering* x leeftijd

	18 t/m 24 jaar (n=811)	25 t/m 34 jaar (n=362)	35 t/m 44 jaar (n=307)	45 t/m 55 jaar (n=317)	>55 jaar (n=131)
WGA	2%	18%	33%	44%	61% (+)
WAO	1%	5% (-)	29%	36%	31%
Wajong	93% (+)	74%	28%	8%	4%
WW	1%	6%	16%	19% (+)	12%
Bijstand	1%	2%	2%	2%	2%
Anders	2%	1%	3%	3%	2%
Geen	5%	3%	1%	1%	0%

* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

Voor een aantal uitkeringen (WAO, WGA, WAZ, Wajong en Tri) stelt het UWV het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Aan de cliënten bij wie dit van toepassing is, is gevraagd welk arbeidsongeschiktheidspercentage bij hen is vastgesteld. In de totale groep geïndiceerden is zestig procent van de cliënten volledig arbeidsongeschikt verklaard. Doorgaans gaat het hier om mensen die niet op medische maar louter op arbeidskundige gronden volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard. In tabel 3.4 is te zien dat binnen de groep niet-werkenden (B0) relatief veel cliënten zijn met een arbeidsongeschiktheidspercentage van meer dan tachtig procent. Er is geen verschil tussen cliënten die aan het werk zijn met of zonder loonkostensubsidie.

Tabel 3.4 Wat is het arbeidsongeschiktheidspercentage dat het UWV voor u heeft vastgesteld?

	B0 (n=963)	B1 (n=307)	B2 (n=269)	Totaal (n=1539)
<35%	4% (-)	13%	7%	6%
35-80%	14% (-)	24%	28%	19%
80-100%	67% (+)	49%	51%	60%
Weet ik niet	15%	14%	13%	14%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

Ruim de helft van de geïndiceerde cliënten heeft een laag opleidingsniveau, een derde heeft een opleiding op middelbaar niveau afgerond. Het opleidingsniveau van de werkende en niet-werkende cliënten is enigszins verschillend. Niet-werkende cliënten (B0) hebben gemiddeld een lager opleidingsniveau dan werkende cliënten (B1 en B2).

Tabel 3.5 Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt en waarvan u een diploma heeft behaald?

	B0 (n=1067)	B1 (n=363)	B2 (n=308)	Totaal (n=1738)
Geen	13% (+)	5%	8%	11%
Laag (basisschool, so, vso, vmbo en pro)	54%	51%	53%	53%
Middelbaar (havo, vwo en mbo)	25%	31%	27%	27%
Hoog (hbo, wo)	9%	12%	12%	10%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

Tabel 3.6 laat zien dat het merendeel van de geïndiceerde cliënten van autochtone afkomst is. Het percentage autochtonen ligt onder de niet-werkende cliënten (B0) significant lager dan onder de werkende cliënten (B1 en B2). Er is geen verschil tussen cliënten die werken met loonkostensubsidie en cliënten die werken zonder loonkostensubsidie.

Tabel 3.6 Bent u zelf of is een van uw ouders in het buitenland geboren?

	B0 (n=1071)	B1 (n=365)	B2 (n=307)	Totaal (n=1743)
Nee	80% (-)	88%	88%	83%
Ja, in Turkije of Marokko	5%	2%	2%	4%
Ja, in de Nederlandse Antillen of Suriname	4%	3%	2%	3%
Ja, in een ander land	11%	6%	8%	10%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

Driekwart van de geïndiceerde cliënten heeft in het recente verleden gewerkt. Cliënten die niet werken (B0) hebben relatief weinig gewerkt: ruim een derde heeft in de afgelopen vijf jaar helemaal niet gewerkt. Onder cliënten die aan het werk zijn (met of zonder loonkostensubsidie) is dit slechts tien procent.

Tabel 3.7 Hoeveel jaar heeft u in de afgelopen vijf jaar gewerkt?

	B0 (n=1069)	B1 (n=364)	B2 (n=307)	Totaal (n=1740)
Geen	36% (+)	7%	10%	25%
Minder dan een jaar	16%	28% (+)	15%	19%
1 of 2 jaar	23%	26%	22%	23%
3 jaar of meer	26%	38%	53%	33%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

3.2 Gezondheid

Voor veel geïndiceerde cliënten vormt hun gezondheid een belemmering bij het vinden of uitvoeren van werk. Ruim driekwart van de cliënten ervaart zijn of haar gezondheid belemmerend voor werk, één op de vijf ervaart dit zelfs als heel erg belemmerend. Cliënten die niet werken (B0) ervaren in doorsnee een grotere belemmering van hun gezondheid dan cliënten die wel werken (B1 en B2). Tot slot ervaren cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1) minder belemmeringen dan cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2).

Tabel 3.8 In hoeverre wordt u door uw gezondheid belemmerd bij het vinden of uitvoeren van werk?

	B0 (n=1043)	B1 (n=358)	B2 (n=300)	Totaal (n=1686)
Niet belemmerd	15%	31% (+)	21%	19%
Een beetje belemmerd	29%	47% (+)	38%	35%
Erg belemmerd	30%	18%	31% (+)	27%
Heel erg belemmerd	26% (+)	4%	11%	19%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

De gezondheidsklachten die cliënten ervaren zijn divers van aard: men ervaart lichamelijke en psychische klachten (zie tabel 3.9). Het percentage lichamelijke en psychische klachten ligt onder de werkende en niet-werkende cliënten even hoog.

Tabel 3.9 Wat voor soort klachten heeft u?

	B0 (n=873)	B1 (n=250)	B2 (n=239)	Totaal (n=1362)
Lichamelijke klachten	33%	43%	41%	36%
Psychische klachten	31%	28%	29%	30%
Beide	29%	21%	24%	27%
Weet niet	6%	8%	6%	7%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

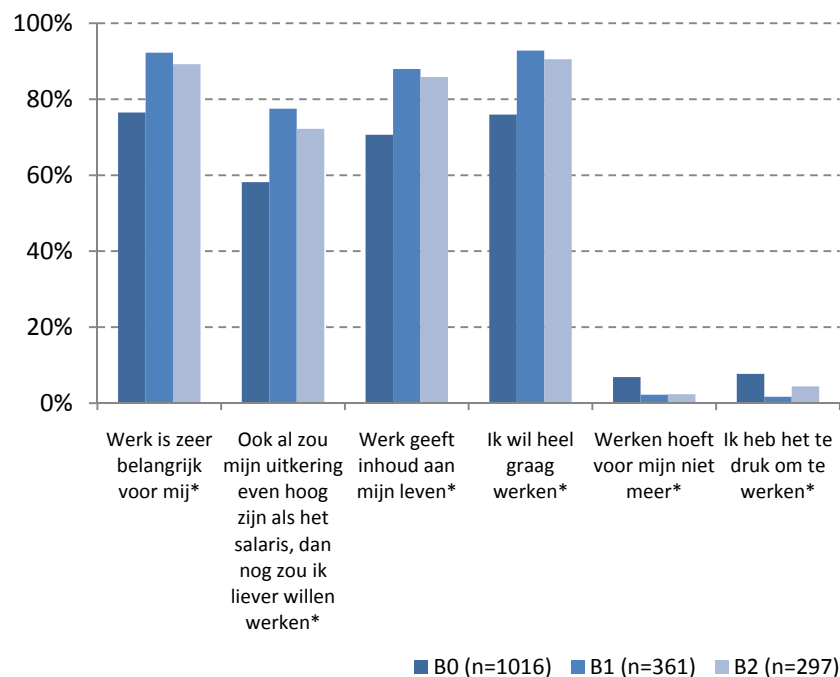
3.3 Mening over werk

De geïndiceerde cliënten hebben in de enquête verschillende stellingen beantwoord over hun mening ten aanzien van werk. In deze paragraaf beschrijven we de resultaten van dit onderdeel van de enquêtes.

3.3.1 Het belang van werk

Vrijwel alle cliënten (gemiddeld 86%) vinden werk zeer belangrijk. Wel vinden naar verhouding meer werkende cliënten (B1 en B2) het belangrijk om werk te hebben dan niet-werkende cliënten. Bij de andere stellingen zien we eenzelfde patroon: werkende cliënten hechten in doorsnee meer belang aan werk dan niet-werkende cliënten. Echter, deze lagere motivatie kan zowel het gevolg als de oorzaak zijn van het niet-werkzaam zijn. Positief geïndiceerden zonder werk kunnen hun motivatie 'verloren' hebben als gevolg van het feit dat men geruime tijd zonder werk zit. Anderzijds zou juist de lagere motivatie van deze groep er de reden van kunnen zijn dat werkgevers minder geneigd zullen zijn hen aan te nemen op een baan. Er kan dan ook geen causale relatie aan deze bevinding worden toegekend.

Figuur 3.1 Belang van werk: percentage (helemaal) mee eens (n=1804)



* Verschillen tussen werkenden (B1 en B2) en niet-werkenden (B0) zijn significant.

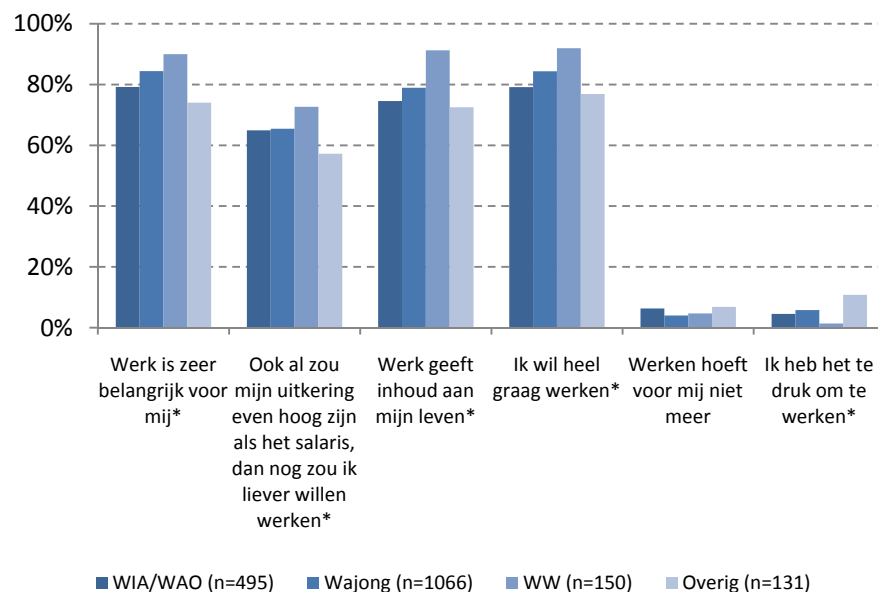
B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

Wanneer we dezelfde stellingen per uitkeringstype naast elkaar zetten, zien we dat met name WW'ers een groot belang hechten aan werk. In figuur 3.2 is te zien dat WW'ers op alle positieve stellingen hoger scoren dan de cliënten met andere uitkeringen.

Figuur 3.2 Belang van werk x uitkering: percentage (helemaal) mee eens



* WW wijkt significant af van (een van de) andere uitkeringsgroepen.

Naast alle persoonlijke overwegingen die cliënten hebben om al dan niet te (kunnen) werken, spelen financiën ook een belangrijke rol. Voor ruim driekwart van de geïndiceerde cliënten is het financieel gezien (zeer) belangrijk om werk te hebben (zie tabel 3.10). Ook hier verschillen de niet-werkende cliënten (B0) weer van de werkende cliënten (B1 en B2): niet-werkende cliënten vinden het financieel gezien minder vaak 'zeer belangrijk' om te werken.

Tabel 3.10 Hoe belangrijk is het financieel gezien voor u om werk te hebben?

	B0 (n=1041)	B1 (n=362)	B2 (n=298)	Totaal (n=1701)
Zeer belangrijk	33% (-)	55%	52%	41%
Belangrijk	41%	35%	33%	38%
Niet belangrijk, niet onbelangrijk	19%	9%	14%	16%
Niet zo belangrijk	4%	1%	2%	3%
Totaal niet belangrijk	3%	1%	1%	2%

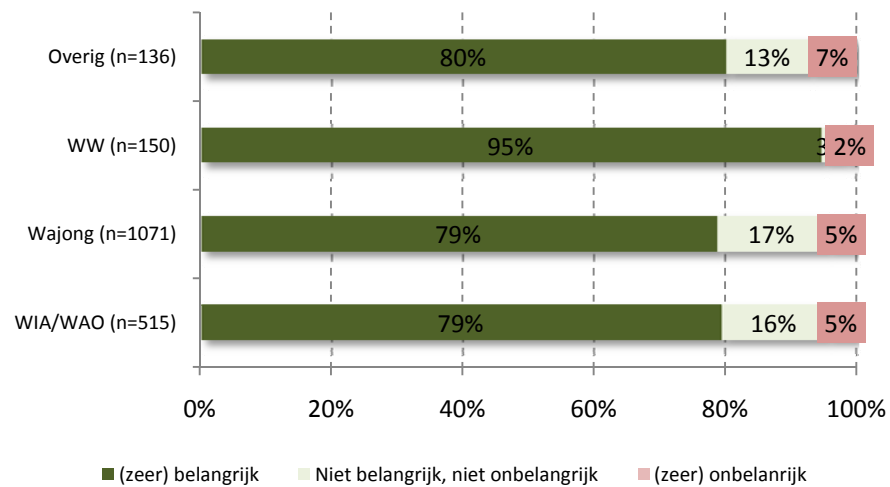
B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

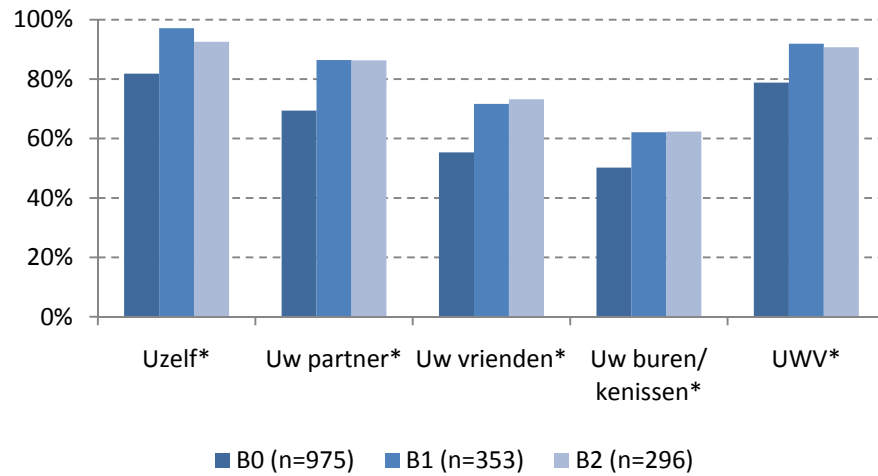
Figuur 3.3 laat zien dat het financiële belang voor met name WW'ers een grote rol speelt: voor 95 procent van de WW'ers is het financieel gezien (zeer) belangrijk om werk te hebben.

Figuur 3.3 Financieel belang van werk x uitkering



De overgrote meerderheid van de cliënten (87%) vindt het zelf (erg) belangrijk om werk te hebben. Ook de sociale omgeving speelt voor veel cliënten een belangrijke rol. Respectievelijk 77 procent en 84 procent van de cliënten zeggen dat de partners en het UWV het belangrijk vinden dat men werk heeft. Het aandeel cliënten dat zegt dat vrienden en burens/kennissen het (erg) belangrijk vinden dat men werkt, is kleiner: respectievelijk 62 procent en 55 procent. Opnieuw zien we een verschil tussen werkende (B1 en B2) en niet-werkende (B0) cliënten: werkende cliënten (en hun omgeving) vinden het belangrijker om betaald werk te hebben dan niet-werkende cliënten (dit verschil is significant). Er is geen verschil tussen cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie en cliënten die aan het werk zijn zonder loonkostensubsidie.

Figuur 3.4 Hoe belangrijk of onbelangrijk vindt uzelf en vindt uw omgeving het dat u werk heeft: percentage (erg) belangrijk (n=1233)



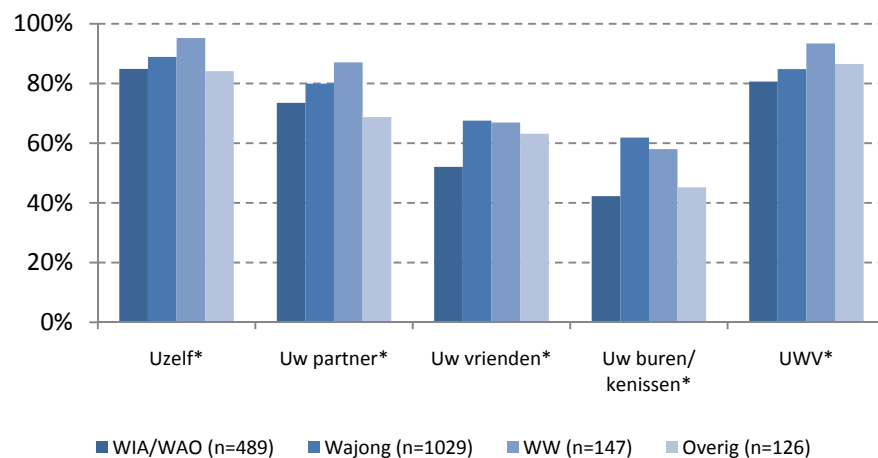
B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

In figuur 3.5 zijn dezelfde stellingen weer naast elkaar gezet per uitkerings-type. In de figuur is te zien dat de omgeving van WGA'ers en WAO'ers (burens/kennissen) significant minder belang hecht aan werk dan cliënten met een andere uitkering.

Figuur 3.5 Belang werk voor omgeving x uitkering: percentage (erg) belangrijk



* Er zijn significante verschillen tussen uitkeringsgroepen.

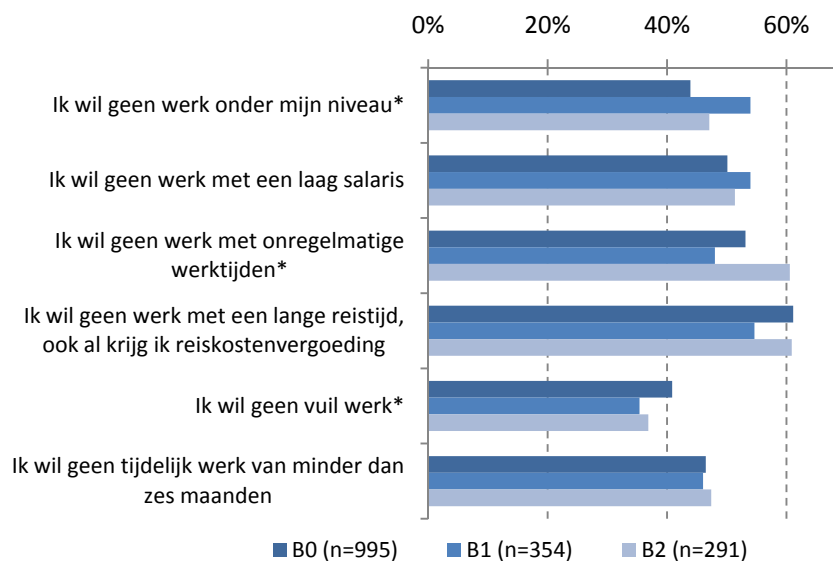
3.3.2 Voorwaarden en vaardigheden

Cliënten stellen verschillende voorwaarden aan werk, zo wil meer dan de helft van de respondenten geen lange reistijd, onregelmatige werktijden en werk met een laag salaris. Cliënten hebben veel minder problemen met het uitvoeren van vuil werk: slechts twee op de vijf cliënten willen geen vuil werk doen.

De verschillen tussen cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1) en niet-werkende cliënten (B0) zijn voor twee stellingen significant. Cliënten die werken met loonkostensubsidie accepteren vaker werk onder hun niveau dan niet-werkende cliënten. Dit zelfde geldt voor het doen van vuil werk (werkende cliënten hebben minder bezwaar tegen vuil werk).

Wanneer we de resultaten verder per klantgroep bekijken, zien we alleen nog een extra significant verschil voor wat betreft de werktijden. Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2) willen, in tegenstelling tot cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1), liever geen werk met onregelmatige werktijden.

Figuur 3.6 Voorwaarden van werk: percentage (helemaal) mee eens



* Er zijn significante verschillen tussen klantgroepen.

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

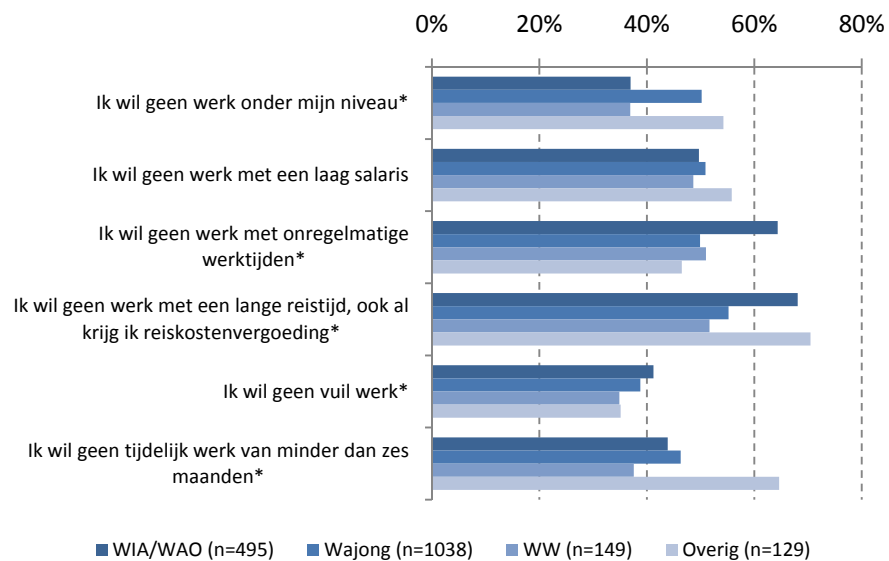
B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

Ook wat betreft de voorwaarden die men aan werk verbindt, zijn er verschillen per uitkeringstype (zie figuur 3.7). Per aspect bespreken we de verschillen tussen de uitkeringsgroepen. Wajongers en overige cliënten (zonder UWV-uitkering) stellen in doorsnee strengere eisen aan het niveau van werk dan de

andere uitkeringsgroepen. Wat betreft salaris zijn de getoonde verschillen niet significant.

WGA'ers en WAO'ers hebben vaker problemen met onregelmatige werktijden dan de andere groepen. Een lange reistijd is met name een probleem voor WGA'ers en WAO'ers en overige cliënten (zonder UWV-uitkering). Voor het doen van vuil werk zijn de verschillen niet significant. Tot slot is tijdelijk werk voor overige cliënten (zonder UWV-uitkering) het minst aantrekkelijk.

Figuur 3.7 Voorwaarden van werk x uitkering: percentage (helemaal) mee eens



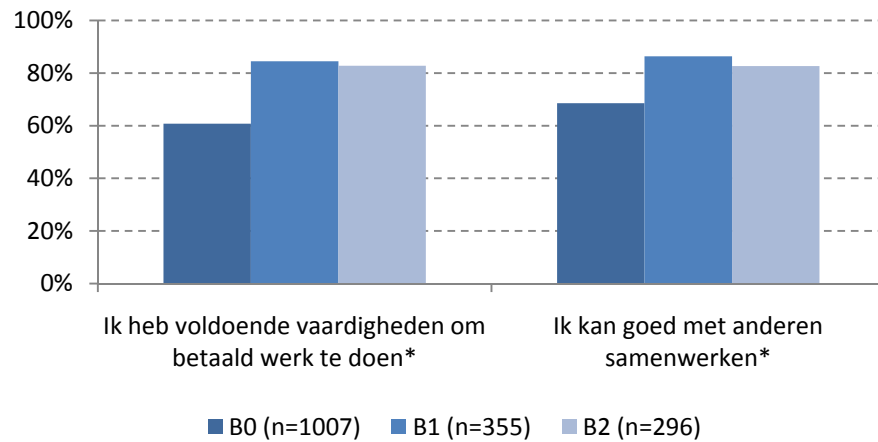
* Er zijn significante verschillen tussen uitkeringsgroepen.

Wat betreft de vaardigheden die de cliënten hebben om te werken, zijn de cliënten positief: bijna driekwart van de cliënten vindt dat men over voldoende vaardigheden beschikt om betaald werk te verrichten. Ook wat betreft de vaardigheden om samen te werken met anderen zijn de geïndiceerde cliënten positief: ook hier is driekwart het (helemaal) eens.

De werkende cliënten (B1 en B0) zijn het meest positief: vier van de vijf werkenden vindt dat men over voldoende vaardigheden beschikt om betaald werk te verrichten. Ook op het gebied van samenwerking schatten werkende cliënten hun vaardigheden hoger in dan cliënten die niet werken.

Er is wat dit betreft geen verschil tussen cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie en cliënten die aan het werk zijn zonder loonkosten-subsidie.

Figuur 3.8 Vaardigheden om te werken: percentage (helemaal) mee eens



* Er zijn significante verschillen tussen klantgroepen.

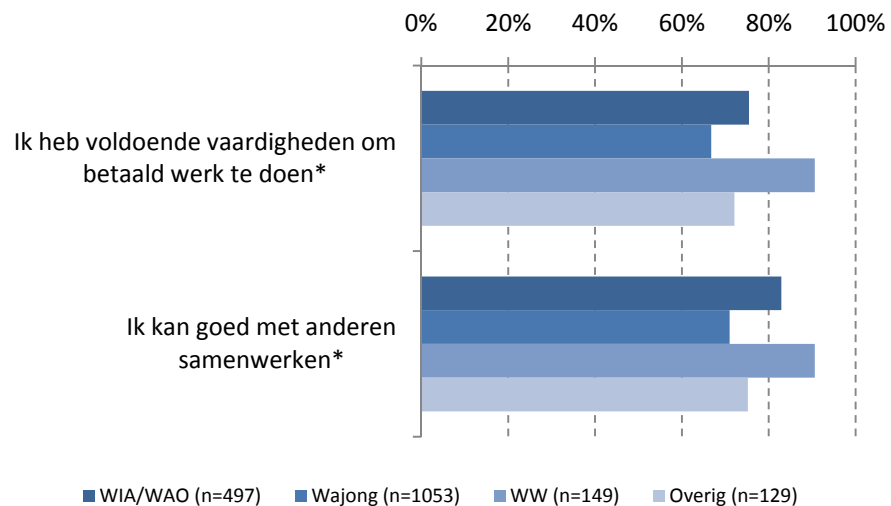
B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

Wanneer we per uitkeringstype kijken naar de vaardigheden van de cliënten, zien we dat de WW'ers het meest positief zijn over hun capaciteiten. Op het gebied van samenwerking is het verschil tussen WGA/WAO en WW niet significant (WW verschilt wel significant van Wajong en de overige cliënten zonder UWV-uitkering).

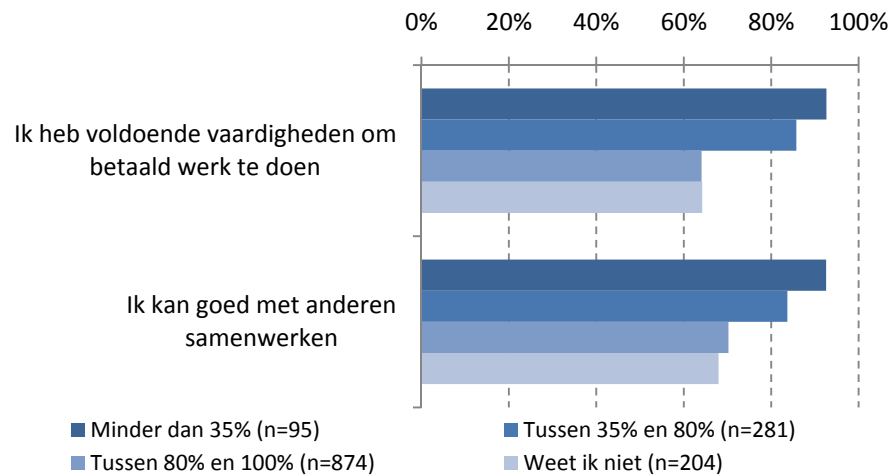
Figuur 3.9 Vaardigheden om te werken x uitkering: percentage (helemaal) mee eens



* Er zijn significante verschillen tussen uitkeringsgroepen.

Het arbeidsongeschiktheidspercentage van de cliënten speelt een belangrijke rol in de beoordeling van de eigen vaardigheden. Zoals verwacht, schatten cliënten die volledig arbeidsongeschiktheid zijn verklaard hun vaardigheden lager in (zie figuur 3.10).

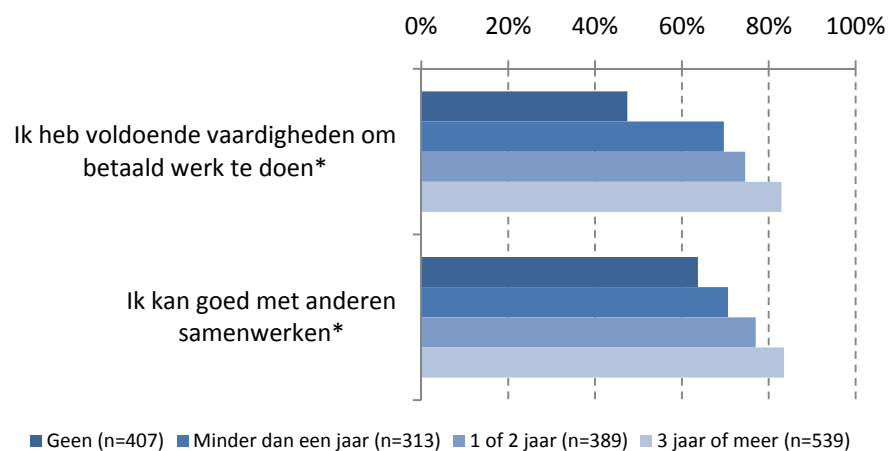
Figuur 3.10 Vaardigheden om te werken x AO-percentage: percentage (helemaal) mee eens



* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

Figuur 3.11 laat zien dat recente werkervaring van cliënten van invloed is op het vertrouwen van de cliënten in hun vaardigheden om betaald werk te doen. Met name cliënten die de afgelopen vijf jaar helemaal niet hebben gewerkt, schatten hun vaardigheden om te werken lager in.

Figuur 3.11 Vaardigheden om te werken x recente werkervaring: percentage (helemaal) mee eens



* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

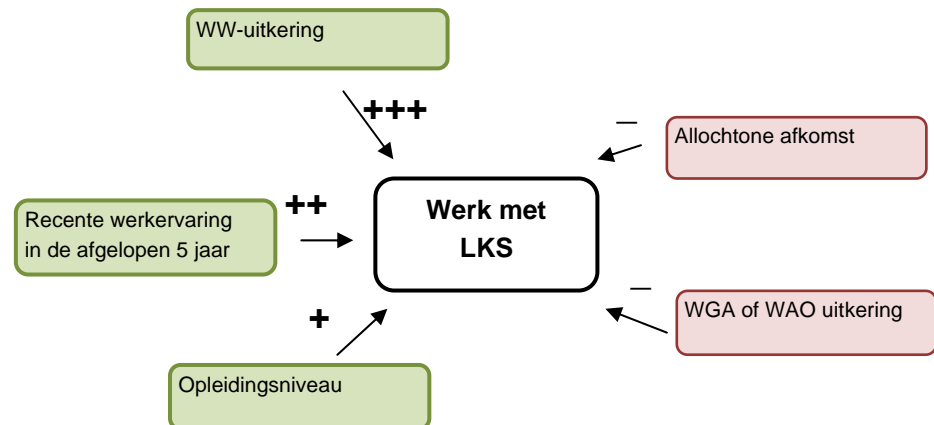
3.4 Wie vinden er werk?

In de voorgaande paragrafen van dit hoofdstuk beschreven we een aantal achtergrondkenmerken van de cliënten die een indicatie hebben voor loonkostensubsidie. In deze paragraaf analyseren we de verschillen tussen cliënten die werken met loonkostensubsidie en cliënten die wel een indicatie hebben voor loonkostensubsidie maar nog niet werken. Op deze manier zien we welke cliënten werk vinden en welke cliënten niet. De kans op werk is berekend aan de hand van logistische regressie. Deze manier van analyseren gaat uit van kansverhoudingen. De causaliteit wordt hiermee overigens niet getoetst. Dat betekent dat het regressiemodel een indicatie geeft van verbanden tussen de afhankelijke variabele en de onafhankelijke variabelen, maar geen indicatie van de oorzaak-gevolg relatie. In de analyse zijn alle achtergrondkenmerken uit de vorig paragraaf meegewogen, behalve leeftijd en het arbeidsongeschiktheidspercentage. Het arbeidsongeschiktheidspercentage is buiten beschouwing gelaten omdat deze vraag door slechts een deel van de onderzoekspopulatie is beantwoord. Leeftijd is niet meegenomen, omdat deze variabele sterk correleert met uitkeringstype (zie ook tabel 3.3). Tevens is er een tweede model gemaakt waarbij 'zachtere' factoren zijn toegevoegd (zoals attitude ten aanzien van werk, gezondheidsbelemmeringen en vaardigheden om te werken).

3.4.1 Model I: klantkenmerken

Cliënten die een WW-uitkering (hebben) ontvangen, hebben een grotere kans op werk. Dit effect wordt echter waarschijnlijk veroorzaakt door de wijze waarop de indicatiestelling plaatsvindt. Zo lijkt het erop dat de indicatie voor loonkostensubsidie voor WW'ers vaak pas wordt gesteld als er al een (LKS-)baan in zicht is. Onder de cliënten die werken mét loonkostensubsidie bevinden zich daardoor relatief veel WW'ers (51% van de WW'ers is aan het werk met loonkostensubsidie, bij de overige uitkeringsgroepen ligt dit percentage rond de 20%). Hier is dus mogelijk sprake van een 'schijneffect'. Een hoog opleidingsniveau en recente werkervaring lijken een positief effect te hebben op het vinden van werk. Het hebben van een WGA- of WAO uitkering heeft daarentegen een negatief effect op de kans om werk te vinden. Ook hebben allochtone cliënten minder kans op werk.

Figuur 3.12 Wie vindt er werk: Model I



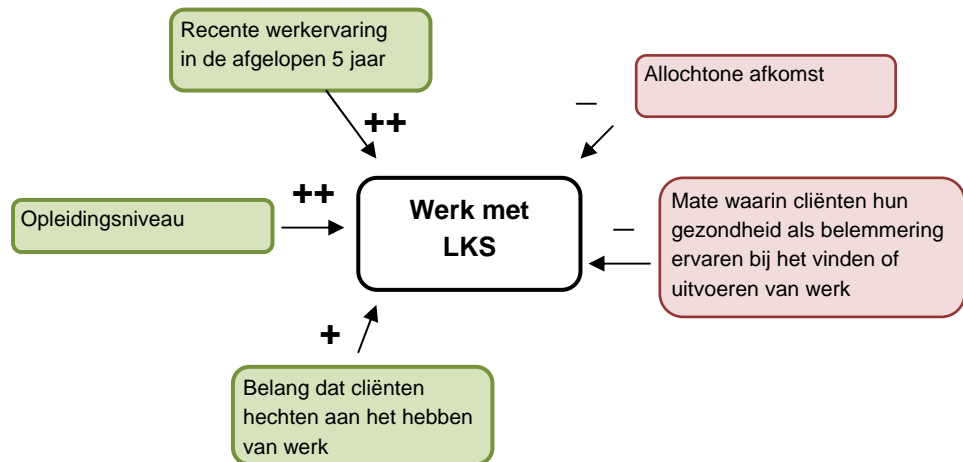
3.4.2 Model II: klantkenmerken en attitudes

In het tweede regressiemodel zijn naast de ‘harde’ achtergrondkenmerken van de cliënten ook ‘zachtere’ factoren opgenomen. Het gaat om de attitude van de cliënten ten aanzien van de volgende onderwerpen: het algemene belang van werk, het financiële belang van werk, de voorwaarden die de cliënt stelt aan werk en de werkvaardigheden die de cliënten denken te hebben. Ook is een variabele over de gezondheid van de cliënt toegevoegd: de mate waarin cliënten hun gezondheid als belemmering ervaren bij het vinden of het uitvoeren van werk. De variabele WW-uitkering is buiten beschouwing gelaten aangezien dit een mogelijk schijneffect oplevert (zie toelichting op Model I).

In figuur 3.13 zijn de uitkomsten van deze tweede analyse schematisch weergegeven. Hier is te zien dat het negatieve effect van WGA- en WAO-uitkeringen wegvalt wanneer de zachte factoren worden toegevoegd. Blijkbaar worden de aspecten die WGA- en WAO-clieënten kenmerken nu verklaard door de andere factoren (zoals het belang van werk). De recente werkervaring blijkt nog steeds een grote positieve bijdrage te hebben op het vinden van werk. Ook de effecten van opleidingsniveau en etniciteit zijn gelijk gebleven. In de figuur is tevens te zien dat de kans op werk groter is voor cliënten die het belangrijk vinden om werk te hebben. De kans op werk wordt juist kleiner wanneer cliënten van mening zijn dat hun gezondheid een belemmering is bij vinden of uitvoeren van werk.

Echter, bij deze factoren is het van belang in gedachten te houden dat er geen uitspraken gedaan mogen worden over de causaliteit van de relaties. Het toekennen van een groot belang aan werk, kan zowel het gevolg als de oorzaak zijn van het hebben van werk. Positief geïndiceerden zonder werk kunnen weinig belang hechten aan werk als gevolg van het feit dat men al geruime tijd zonder werk zit. Anderzijds zou juist het feit dat men weinig belang hecht aan werk, de reden kunnen zijn dat men geen werk heeft.

Figuur 3.13 Wie vindt er werk: Model II



3.5 Samenvatting

Mannen zijn iets oververtegenwoordigd onder de positief geïndiceerde cliënten, 56 procent is man. Gemiddeld zijn de cliënten 32 jaar oud. De Wajong-uitkering is de meest voorkomende uitkering bij de geïndiceerde cliënten, bijna twee derde (62%) van de cliënten heeft een Wajong-uitkering. Daarnaast heeft een aanzienlijk deel van de cliënten (32%) een WGA- of een WAO-uitkering. Zeven procent van de cliënten heeft een WW-uitkering, acht procent heeft een andere uitkering of geen uitkering. Voor een aantal uitkeringen (WAO, WGA, WAZ, Wajong en Tri) stelt UWV het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Zestig procent van de cliënten waarbij het arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld, is (doorgaans op arbeidsdeskundige gronden) volledig arbeidsongeschikt verklaard.

Ruim de helft van de geïndiceerde cliënten heeft een laag opleidingsniveau, een derde heeft een opleiding op middelbaar niveau afgerond. Ruim tachtig procent van de geïndiceerde cliënten is van autochtone afkomst. Driekwart van de geïndiceerde cliënten heeft in het recente verleden (in de afgelopen 5 jaar) gewerkt.

Gezondheid

Voor veel geïndiceerde cliënten vormt hun gezondheid een belemmering bij het vinden of uitvoeren van werk. Ruim driekwart van de cliënten ervaart zijn of haar gezondheid als belemmerend voor werk, één op de vijf ervaart dit zelfs als heel erg belemmerend.

Belang van werk

Meer dan tachtig procent van de cliënten vindt werk zeer belangrijk. Werkende cliënten (B1 en B2) vinden het belangrijker om werk te hebben dan niet-werkende cliënten. WW'ers hechten groter belang aan werk dan Wajongers en WGA'ers/WAO'ers.

Voor ruim driekwart van de geïndiceerde cliënten is het financieel gezien (zeer) belangrijk om werk te hebben, met name WW'ers vinden dit belangrijk. Voor 95 procent van de WW'ers is het financieel gezien (zeer) belangrijk om werk te hebben.

De overgrote meerderheid van de cliënten (87%) vindt het (erg) belangrijk om werk te hebben. Ook de sociale omgeving speelt voor veel cliënten een belangrijke rol. (De omgeving van) WGA'ers en WAO'ers hechten significant minder belang aan werk dan cliënten met een andere uitkering.

Voorwaarden

Cliënten stellen een aantal voorwaarden aan werk, zo wil meer dan de helft van de respondenten geen lange reistijd, onregelmatige werktijden en werk met een laag salaris. Minder cliënten hebben problemen met het uitvoeren van vuil werk: slechts twee op de vijf cliënten willen geen vuil werk doen.

Werkende cliënten accepteren vaker werk onder hun niveau dan niet-werkende cliënten. Ditzelfde geldt voor het doen van vuil werk (werkende cliënten hebben minder bezwaar tegen vuil werk).

Wajongers en cliënten stellen strengere eisen aan het niveau van werk dan de andere uitkeringsgroepen. WGA'ers en WAO'ers hebben vaker problemen met onregelmatige werktijden dan de andere groepen

Vaardigheden

Wat betreft de vaardigheden die de cliënten hebben om te werken en om samen te werken met anderen, zijn de cliënten positief: bijna driekwart van de cliënten vindt dat zij in voldoende mate over deze vaardigheden beschikken.

De werkende cliënten (B1 en B2) zijn het meest positief: vier van de vijf werkenden vindt dat zij over voldoende vaardigheden beschikken om betaald werk te verrichten. Ook op het gebied van samenwerking schatten werkende cliënten hun vaardigheden hoger in dan cliënten die niet werken.

WW'ers zijn het meest positief over hun capaciteiten. Het arbeidsongeschiktheidspercentage van de cliënten speelt een belangrijke rol in de beoordeling van hun eigen vaardigheden. Zoals verwacht, schatten cliënten met een arbeidsongeschiktheid van boven de tachtig procent hun vaardigheden lager in. Ook cliënten die de afgelopen vijf jaar helemaal niet hebben gewerkt, schatten hun vaardigheden om te werken lager in.

Wie vindt werk?

Cliënten die een WW-uitkering (hebben) ontvangen, hebben een grotere kans op werk. Doordat het er echter op lijkt dat de indicatiestelling hier op iets andere wijze heeft plaatsgevonden, is dit mogelijk een schijneffect. Een hoog opleidingsniveau en recente werkervaring blijken een positief effect te hebben op het vinden van werk. Het hebben van een WGA- of WAO-uitkering heeft

daarentegen een negatief effect op de kans om werk te vinden. Ook hebben allochtone cliënten minder kans op werk. Wanneer er een aantal 'zachte' factoren in het model worden opgenomen, verdwijnt het negatieve effect van de WGA- en WAO-uitkering. Cliënten die positief zijn ten aanzien van hun vaardigheden om te werken en veel belang hechten aan werk, hebben een grotere kans om werk te vinden. Cliënten die belemmeringen ervaren vanwege hun gezondheid hebben minder kans op werk.

4 WERK

In hoofdstuk 3 zijn de verschillen tussen werkende en niet-werkende cliënten beschreven. In dit hoofdstuk richten we ons alleen op de werkende cliënten. We beschrijven wat voor soort werk de cliënten doen, de aard van het dienstverband en de ontwikkelingen die zich in de loop van de tijd voordoen op dit terrein. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk analyseren we welke cliënten aan het werk blijven en welke uitvallen.

Ook in dit hoofdstuk onderscheiden we weer de diverse klantgroepen. Per achtergrondkenmerk beschrijven we steeds hoe de gehele klantgroep eruitziet (in de tabellen weergegeven als 'totaal'), daarna beschrijven we eventuele significante verschillen tussen werkende cliënten (B1 + B2) en niet-werkende cliënten (B0). Indien van toepassing, beschrijven we tot slot ook verschillen tussen cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie (B1) en cliënten die aan het werk zijn zonder loonkostensubsidie (B2). In de tabellen zijn significante verschillen als volgt weergegeven: (+) significant hoger dan (een van de) andere groepen en (-) significant lager dan (een van de) andere groepen. In een aantal gevallen beschrijven we ook de situatie van cliënten die al langer aan het werk zijn met loonkostensubsidie (C en D). Cliënten die minimaal een jaar aan het werk zijn, worden in de tabellen aangeduid met 'C'. Cliënten die langer dan anderhalf jaar aan het werk zijn (een half jaar na het eindigen van de loonkostensubsidie) worden aangeduid met D.¹ Het aantal respondenten in de D-groep is echter gering. In de tekst zullen daarom geen uitspraken worden gedaan over deze specifieke klantgroep (de groep staat voor de volledigheid wel apart in de tabellen weergegeven).

4.1 Aard dienstverband en soort werk

De geïndiceerde cliënten werken doorgaans in deeltijdbanen; gemiddeld werkt men 26 uur per week. Toch werkt bijna een derde van de cliënten 36 uur of meer per week (zie tabel 4.1). Cliënten die net aan het werk zijn met loonkostensubsidie (B1) werken het meeste aantal uren; zij werken gemiddeld 28 uur per week.

¹ Zie ook hoofdstuk 1 vooreen uitgebreidere beschrijving van de klantgroepen.

Tabel 4.1 Hoeveel uur per week werkt u (volgens contract)?

	B1 (n=358)	B2 ² (n=290)	C (n=123)	D (n=31)	Totaal (n=802)
< 12 uur	6%	17%	8%	7%	11%
12 t/m 23 uur	27%	32%	40%	45%	32%
24 t/m 35 uur	30%	28%	24%	26%	28%
>36 uur	36% (+)	23%	28%	23%	30%

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

D Cliënten die 1 jaar met LKS hebben gewerkt en daarna minimaal een halfjaar werkzaam zijn zonder LKS

Cliënten die een baan hebben gevonden zonder gebruik te maken van loonkostensubsidie (B2) hebben vaker een vaste aanstelling dan cliënten die een baan hebben met loonkostensubsidie (B1), zie tabel 4.2. Cliënten die net aan het werk zijn met loonkostensubsidie (B1) hebben vaak een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast contract. Wanneer deze twee groepen worden samengenomen (vast dienstverband en tijdelijk met uitzicht op vast) verdwijnen de verschillen tussen klantgroepen B1 en B2: voor beide groepen geldt dat ongeveer zestig procent een vast dienstverband heeft of uitzicht op een vast dienstverband. Het is nog belangrijk om op te merken dat volgens de Regeling loonkostensubsidie er feitelijk geen sprake zou kunnen zijn van een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling.

Tabel 4.2 Wat voor soort dienstverband heeft u?*

	B1 (n=361)	B2 (n=297)	Totaal (n=689)
Vast dienstverband	13% (-)	38%	24%
Tijdelijk dienstverband	32%	19% (-)	27%
Tijdelijk dienstverband, met uitzicht op verlenging	49% (+)	21%	36%
Via uitzendbureau	2%	6%	4%
Zelfstandige, freelancer, zzp'er	-	3%	1%
Oproepkracht	2%	6%	4%
Proefplaatsing	2%	8%	5%
Anders	9%	10%	9%

* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

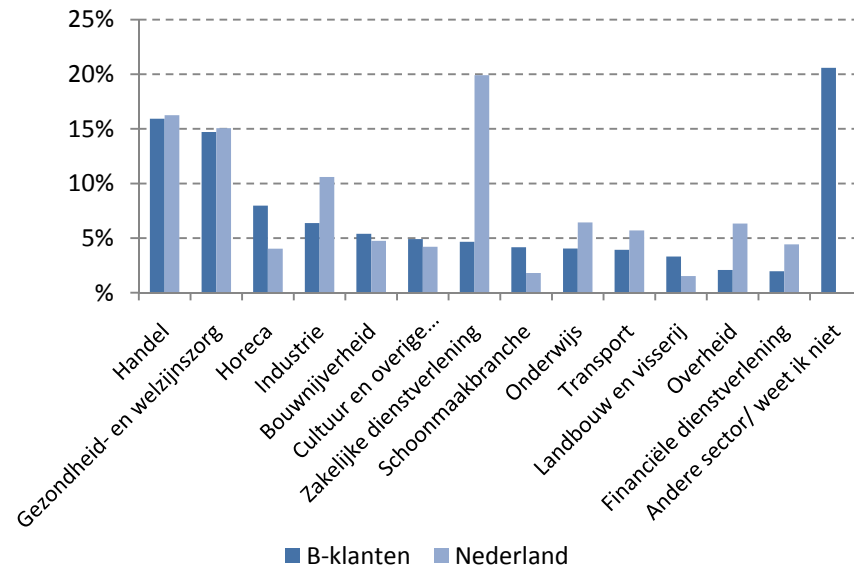
B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

De geïndiceerde cliënten werken veelal in de gezondheids- en welzijnszorg, handel, horeca of industrie. De cliënten konden bij het invullen van de vragenlijst kiezen uit dertien verschillende sectoren. Toch hebben veel van hen aangegeven in een andere sector te werken of niet te weten in welke sector ze werken. In figuur 4.1 is ook de sectorverdeling voor heel Nederland

² Er kon niet precies kon worden nagegaan wie na indicatiestelling werk zonder LKS heeft gevonden (B2), het vermelde aantal is hoogstwaarschijnlijk een overschatting van het werkelijke aantal (dit ligt waarschijnlijk tussen 150 en 200 respondenten).

weergegeven. De zakelijke dienstverlening is de meest afwijkende sector; naar verhouding zijn er relatief weinig cliënten werkzaam in deze sector.

Figuur 4.1 In welke sector werkt u? (n=816)³



Wanneer we per klantgroep kijken naar de drie sectoren waarin de cliënten het meest werkzaam zijn, zien we dat cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2) wat vaker werkzaam zijn in de industrie dan cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1 en C). Cliënten die werken met loonkostensubsidie werken in plaats daarvan wat vaker in de horeca (zie tabel 4.3).

Tabel 4.3 In welke sector werkt u? (top 3)

B1 (n=362)	B2 (n=299)	C (n=124)
1. Handel (19%)	1. Gezondheids- en welzijnszorg (15%)	1. Gezondheids- en welzijnszorg (22%)
2. Gezondheids- en welzijnszorg (13%)	2. Handel (15%)	2. Handel (11%)
3. Horeca (8%)	3. Industrie (8%)	3. Horeca (11%)
Andere sector/ weet ik niet: 18%	Andere sector/ weet ik niet: 24%	Andere sector/ weet ik niet: 18%

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

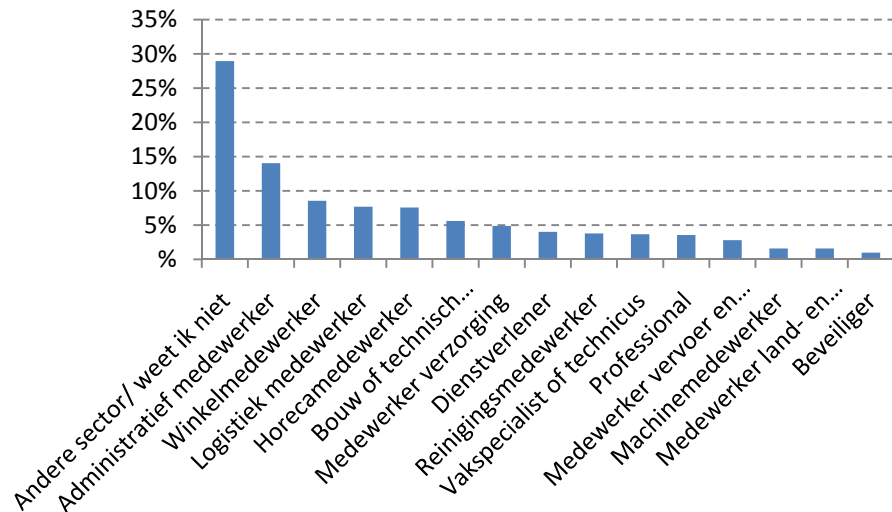
B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

³ Bron cijfers Nederland: Statline CBS

De meest voorkomende functies zijn: administratief medewerker, winkelmedewerker en horecamedewerker. Ook hier heeft weer een groot deel van de cliënten geantwoord met ‘anders’ of ‘weet ik niet’ (29%, dit is niet weergegeven in de grafiek). Ongeveer een derde van de respondenten die op de sector heeft geantwoord met ‘anders/weet niet’ antwoordde bij de vraag over beroep ook met ‘anders/weet niet’.

Figuur 4.2 In welk beroep werkt u? (n=819)



Ook hier laat de top 3-beroepen slechts kleine verschillen zien tussen de klantgroepen. Cliënten uit klantgroep B2 zijn wat vaker werkzaam als logistiek medewerker, in klantgroep B1 staat het beroep van horecamedewerker op de derde plaats (zie tabel 4.4).

Tabel 4.4 In welk beroep werkt u? (top 3)

B1 (n=363)	B2 (n=302)	C (n=124)
1. Administratief medewerker (13%)	1. Administratief medewerker (10%)	1. Administratief medewerker (20%)
2. Winkelmedewerker (10%)	2. Logistiek medewerker (10%)	2. Horecamedewerker (7%)
3. Horecamedewerker (9%)	3. Winkelmedewerker (9%)	3. Vakspecialist (7%)
Anders/ weet ik niet: 27%	Anders/ weet ik niet: 32%	Anders/ weet ik niet: 29%

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

Een derde van de cliënten is werkzaam binnen een klein bedrijf (minder dan 10 werknemers). Een kleiner deel, een op de vijf, is werkzaam binnen een bedrijf met meer dan honderd werknemers (zie tabel 4.5).

Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2) werken vaker binnen een relatief grote organisatie, bijna dertig procent van hen werkt in een organisatie met meer dan honderd werknemers. Driekwart van de cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie (B1 en C) werkt binnen bedrijven met minder dan honderd werknemers. In vergelijking met heel Nederland werken er relatief weinig cliënten bij kleine en middelgrote bedrijven. In Nederland heeft 91 procent van de bedrijven minder dan tien werknemers en acht procent tien tot honderd werknemers.⁴

Tabel 4.5 Hoeveel mensen werken er bij uw huidige werkgever?

	B1 (n=364)	B2 (n=302)	C (n=124)	D (n=36)	Totaal (n=822)
10 of minder	39%	22%	40%	45%	33%
Meer dan 10, maar minder dan 100	38%	34%	38%	32%	37%
100 personen of meer	15%	29% (+)	15%	19%	20%
Weet ik niet	9%	14%	6%	3%	10%

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

D Cliënten die 1 jaar met LKS hebben gewerkt en daarna minimaal een halfjaar werkzaam zijn zonder LKS

Over het algemeen komen cliënten via een re-integratiebedrijf of met hulp van familie aan werk (respectievelijk 28% en 20%). Ongeveer een kwart van de cliënten heeft geantwoord met 'anders'; genoemde antwoorden in deze categorie zijn 'zelf zoeken' en via 'school of stage' (zie tabel 4.6).

Cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1) hebben relatief vaak een baan gevonden met hulp van een re-integratiebedrijf. Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie hebben relatief gezien vaker zelf het initiatief genomen, ze zijn via een open sollicitatie aan het werk gekomen. Opvallend is dat een derde van de cliënten die werken zonder loonkostensubsidie via het UWV of een re-integratiebedrijf aan het werk is gekomen. Blijkbaar bemiddelde het UWV of het re-integratiebedrijf wel bij het zoeken van de baan, maar achtten zij loonkostensubsidie onnodig voor deze cliënten.

⁴ Bron: Statline CBS

Tabel 4.6 Hoe bent u aan dit werk gekomen?

	B1 (n=364)	B2 (n=302)	Totaal (n=822)
Met hulp van UWV	13%	12%	12%
Met hulp van oude werkgevers	3%	4%	4%
Met hulp van een re-integratiebedrijf	36%	18% (-)	28%
Met hulp van een uitzendbureau	1%	5%	3%
Met hulp van familie	21%	18%	20%
Via een advertentie in de krant	5%	5%	5%
Via internet	7%	7%	7%
Via een open sollicitatie	7%	14% (+)	10%
Anders	25%	32%	28%

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

4.2 Aanpassingen en begeleiding

In deze paragraaf beschrijven we de begeleiding en aanpassingen die al dan niet zijn gedaan in de functie of de werkplek van de geïndiceerde cliënten.

Bij twee derde van de cliënten zijn er geen aanpassingen gedaan, ongeacht of de cliënten werken met of zonder loonkostensubsidie. Bij ongeveer één op de vijf cliënten zijn aanpassingen gedaan in het takenpakket en bij één op de zes in het werktempo. Verder is bij één op de negen cliënten een aanpassing gedaan in de werktijden of pauzes (zie tabel 4.7). Er zijn geen significante verschillen tussen de klantgroepen.

Tabel 4.7 Zijn er aanpassingen gedaan in uw werkplek of uw werkzaamheden voordat u aan het werk bent gegaan?*

	B1 (n=362)	B2 (n=299)	C (n=124)	D (n=31)	Totaal (n=816)
Nee	69%	64%	64%	58%	66%
Ja, in de taken die ik uitvoer	16%	20%	21%	16%	19%
Ja, in de hulpmiddelen en meubilair	5%	8%	7%	16%	7%
Ja, in de werktijden of pauzes	9%	12%	13%	13%	11%
Ja, in de toegankelijkheid tot het gebouw	1%	1%	-	-	1%
Ja, in het werktempo	17%	18%	12%	13%	17%
Ja, andere aanpassingen	6%	5%	5%	16%	6%

* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

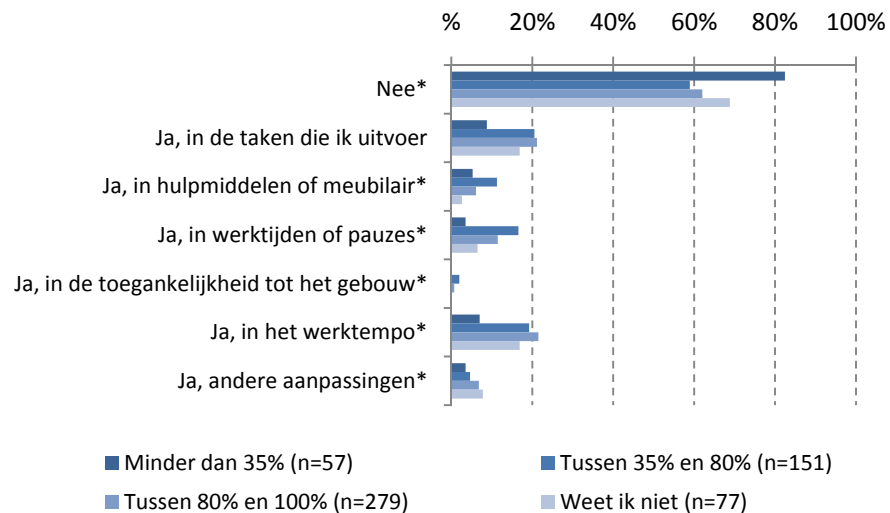
C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

D Cliënten die 1 jaar met LKS hebben gewerkt en daarna minimaal een halfjaar werkzaam zijn zonder LKS

Wanneer we de aanpassingen aan de werkplek of werkzaamheden uitzetten tegen het arbeidsongeschiktheidspercentage van de cliënten, zien we een vanzelfsprekend patroon. Voor cliënten waarbij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35 procent is vastgesteld, zijn significant minder

aanpassingen gedaan dan voor cliënten met een hoger AO-percentage. De overige verschillen tussen groepen in figuur 4.3 zijn niet significant.

Figuur 4.3 Zijn er aanpassingen werkplek of werkzaamheden x AO-percentage?



* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

De helft van de cliënten ontvangt externe begeleiding bij het werk, ongeveer een kwart krijgt extra interne begeleiding en twee op de vijf cliënten ontvangt geen extra begeleiding bij het werk.

Voor cliënten met loonkostensubsidie speelt het re-integratiebedrijf niet alleen een grote rol bij het vinden van werk, maar ook bij het werk zelf. Meer dan de helft van de cliënten die aan het werk is met loonkostensubsidie wordt begeleid door een jobcoach of re-integratiebedrijf. Afdeling Personeelszaken is binnen alle groepen nauwelijks betrokken bij begeleiding op de werkplek (zie tabel 4.8). Er zijn weinig ontwikkelingen in de begeleiding; tussen de cliënten die net zijn begonnen met loonkostensubsidie (B1) en de cliënten die al langer werken met loonkostensubsidie (C) zijn nauwelijks verschillen.

Tabel 4.8 Krijgt u extra begeleiding bij het werk?*

	B1 (n=360)	B2 (n=298)	C (n=124)	D (n=36)	Totaal (n=811)
Nee	35%	45%	39%	-	38%
Ja, van een jobcoach or re-integratiebedrijf	53%	39%	46%	81%	48%
Ja, van een collega	16%	14%	11%	3%	14%
Ja, van mijn baas	12%	11%	14%	3%	12%
Ja, van afdeling Personeelszaken (HRM)	1%	2%	2%	13%	2%

* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

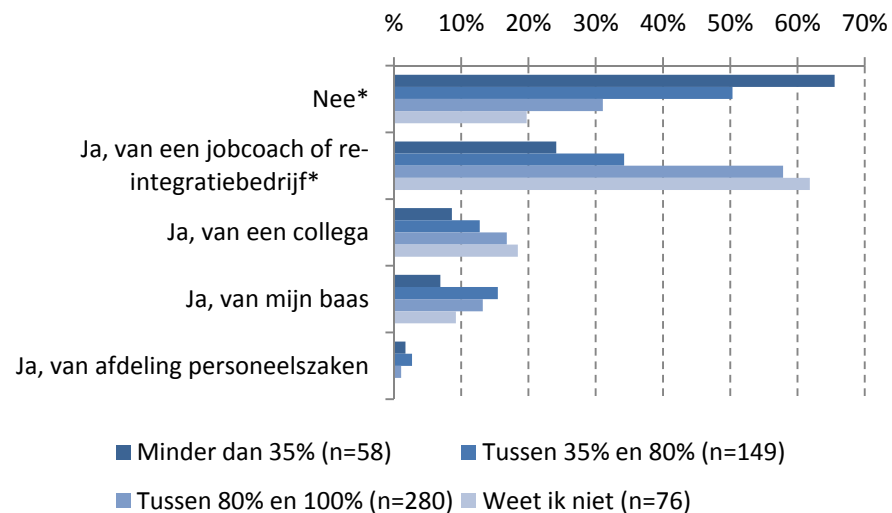
B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

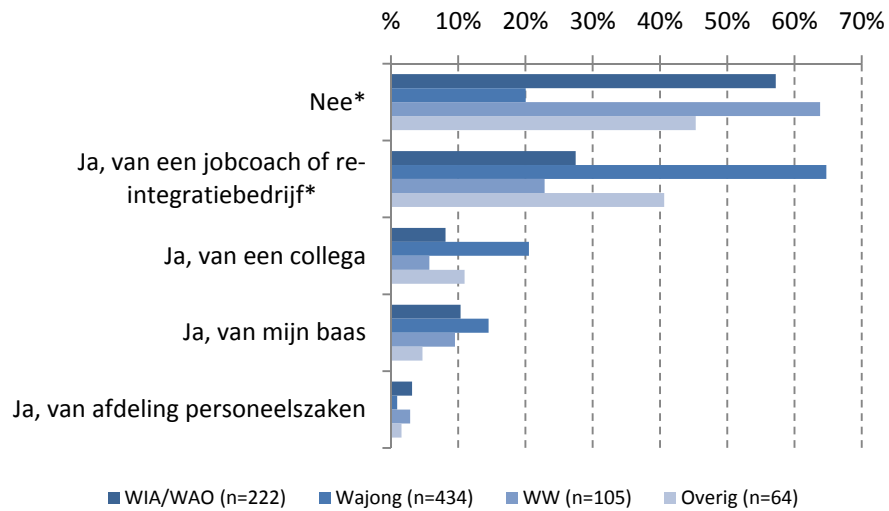
D Cliënten die 1 jaar met LKS hebben gewerkt en daarna minimaal een halfjaar werkzaam zijn zonder LKS

Ook op het gebied van begeleiding zien we weer dat cliënten waarbij een laag arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld relatief minder begeleiding krijgen bij het werk dan cliënten met een hoger percentage (zie figuur 4.4)

Figuur 4.4 Begeleiding x AO-percentage


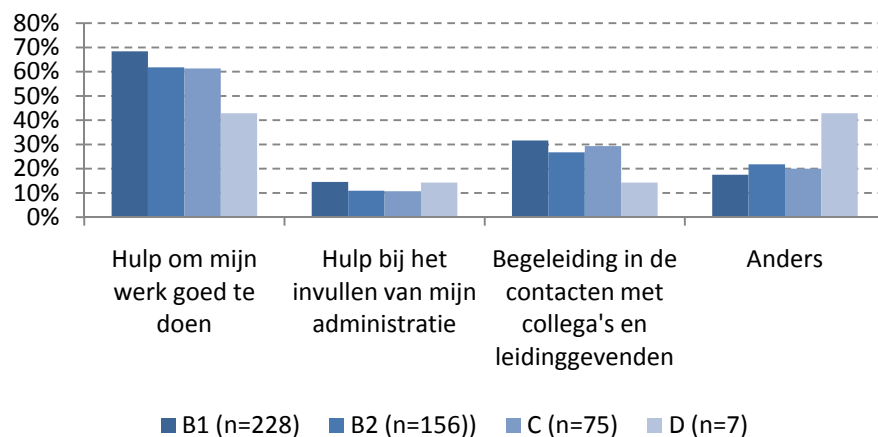
* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

Als we de begeleiding ook nog uitsplitsen naar uitkeringstype zien we dat met name Wajongers veel begeleiding krijgen bij het werk. Tussen de andere uitkeringstypen zijn geen significante verschillen (zie figuur 4.5).

Figuur 4.5 Begeleiding x uitkering


* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

De meest voorkomende vorm van begeleiding is hulp bij de uitvoering van het werk, in twee derde van de gevallen komt deze begeleiding voor. Verder wordt een derde van de cliënten ook begeleid bij het leggen van contacten met collega's en leidinggevenden. Andere genoemde vormen van begeleiding zijn: in de gaten houden of alles goed gaat, hulp bieden in geval van problemen en coaching bij het bewaken van persoonlijke grenzen. Cliënten die net werken met loonkostensubsidie (B1) krijgen significant vaker hulp om het werk goed te doen. Verder zijn er geen significante verschillen tussen klantgroepen.

Figuur 4.6 Waaruit bestaat de begeleiding?


B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS

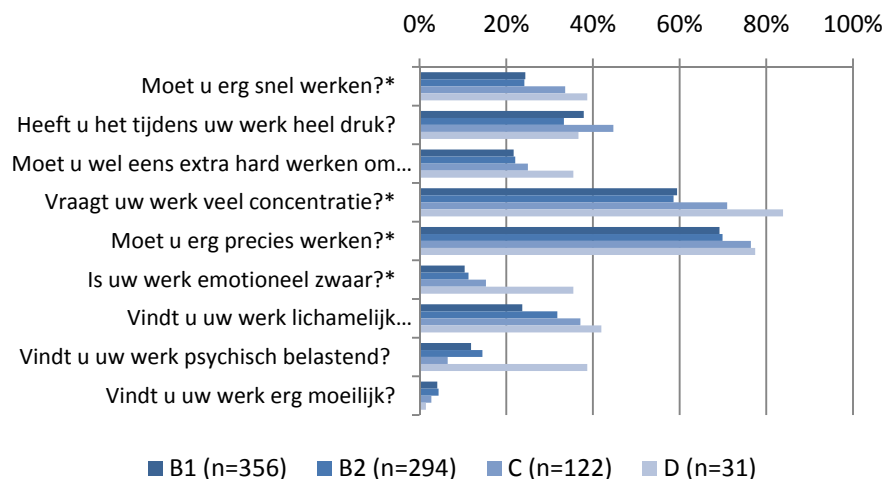
C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

D Cliënten die 1 jaar met LKS hebben gewerkt en daarna minimaal een halfjaar werkzaam zijn zonder LKS

Over het algemeen zijn cliënten (zeer) tevreden over de begeleiding die zij ontvangen, slechts drie procent is ontevreden (10% is tevreden noch ontevreden).

Cliënten lijken over het algemeen de werkdruk van hun baan goed aan te kunnen (zie figuur 4.7). Precies werken en benodigde concentratie komen het meest als belastende elementen naar voren. Cliënten die minimaal een jaar aan het werk zijn met loonkostensubsidie (C) vinden hun werk over het algemeen zwaarder dan de cliënten die net zijn begonnen met werken. Het werk van de cliënten vraagt met name veel concentratie (dit geldt voor alle cliënten, maar specifiek voor degenen die een jaar of langer werkzaam zijn).

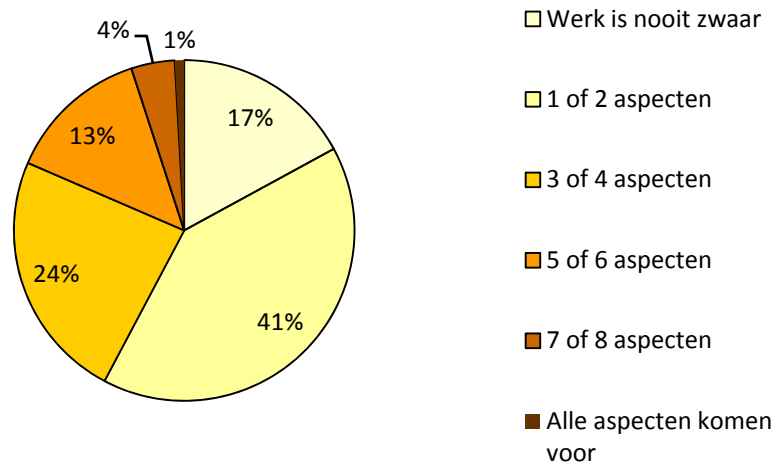
Figuur 4.7 Zwaarte van het werk, percentage altijd/vaak



- B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt
- B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS
- C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS
- D Cliënten die 1 jaar met LKS hebben gewerkt en daarna minimaal een halfjaar werkzaam zijn zonder LKS

Een aantal aspecten komt vaak in combinatie met elkaar voor, zo gaat het hebben van deadlines vaak gepaard met snel werken en drukte op het werk. Concentratie en precies werken komen vaak samen voor. Tot slot is emotioneel zwaar werk vaak gezien in combinatie met psychisch belastend werk. Als we kijken naar de mate waarin het werk belastend is, zien we dat voor bijna een derde van de cliënten het werk nooit te zwaar is. Voor 41 procent komt één of twee van eerder genoemde aspecten vaak voor. Voor ongeveer twee op de vijf cliënten komen drie of meer aspecten vaak voor op hun werk.

Figuur 4.8 Mate waarin het werk altijd/vaak zwaar is (n=803)



4.3 Een jaar werken met loonkostensubsidie

In deze paragraaf leggen we de nadruk op de cliënten die al een langere tijd aan het werk zijn met loonkostensubsidie. Het gaat om cliënten die minimaal een jaar werkzaam zijn nadat zij zijn begonnen met hun LKS-baan. Werkgevers krijgen alleen het eerste jaar loonkostensubsidie voor deze werknemers. Voor veel cliënten zijn er na het eerste jaar een aantal veranderingen in de werksituatie. In deze paragraaf beschrijven we deze veranderingen. We onderscheiden in deze paragraaf twee klantgroepen: de C- en de D-clieënten. Het aantal respondenten in de D-groep is echter gering. In de tekst zullen daarom geen uitspraken worden gedaan over deze specifieke klantgroep (de groep staat voor de volledigheid wel apart in de tabellen weergegeven).

Bij ruim een derde van de C-clieënten deden er zich, nadat de loonkostensubsidie eindigde, geen veranderingen voor in het dienstverband. Een even grote groep C-clieënten kreeg opnieuw een contract voor bepaalde tijd aangeboden (zie tabel 4.9).

Tabel 4.9 Is uw dienstverband het afgelopen half jaar veranderd?

	C (n=88)	D (n=26)	Totaal (n=114)
Nee	35%	73%	44%
Ja, ik kreeg een nieuw contract voor bepaalde tijd	35%	12%	30%
Ja, ik kreeg een vast contract	15%	12%	14%
Ja, er hebben zich andere wijzigingen voorgedaan	15%	4%	12%

C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

D Cliënten die 1 jaar met LKS hebben gewerkt en daarna minimaal een halfjaar werkzaam zijn zonder LKS

Naast de contractuele veranderingen deden er zich ook een aantal andere veranderingen voor. Zo is één op de tien C-cliënten na het jaar loonkosten-subsidie minder uren gaan werken, een ongeveer even groot deel is juist meer uren gaan werken (zie tabel 4.10).

Tabel 4.10 Is het aantal uur dat u werkt het afgelopen half jaar veranderd?

	C (n=89)	D (n=26)	Totaal (n=115)
Nee	78%	85%	80%
Ja, ik ben minder uren gaan werken	10%	12%	10%
Ja, ik ben meer uren gaan werken	12%	4%	10%

C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

D Cliënten die 1 jaar met LKS hebben gewerkt en daarna minimaal een halfjaar werkzaam zijn zonder LKS

Bij iets minder dan de helft van de C-cliënten hebben zich veranderingen voorgedaan in de inhoud van de functie. Daarbij werd de functie meestal zwaarder: men kreeg meer of moeilijkere taken (zie tabel 4.11). Eén op de tien cliënten kreeg een andere functie.

Tabel 4.11 Is de inhoud van uw functie het afgelopen half jaar veranderd?*

	C (n=89)	D (n=26)	Totaal (n=115)
Nee	57%	62%	59%
Ja, ik heb een andere functie gekregen	9%	8%	9%
Ja, ik heb meer taken gekregen	28%	23%	27%
Ja, ik heb minder taken gekregen	-	-	-
Ja, ik heb moeilijkere taken gekregen	10%	15%	11%
Ja, ik heb makkelijkere taken gekregen	2%	-	2%
Ja, er hebben zich andere wijzigen voorgedaan in de inhoud van mijn functie	9%	4%	8%

* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

D Cliënten die 1 jaar met LKS hebben gewerkt en daarna minimaal een halfjaar werkzaam zijn zonder LKS

Voor bijna driekwart van de C-cliënten blijft de begeleiding ongewijzigd na het eerste jaar. Voor twee op de tien cliënten neemt de begeleiding bij het werk af (zie tabel 4.12).

Tabel 4.12 Is de begeleiding die u krijgt bij het werk het afgelopen half jaar veranderd?

	C (n=88)	D (n=26)	Totaal (n=114)
Nee	71%	89%	75%
Ja, ik krijg minder begeleiding	21%	8%	18%
Ja, ik krijg meer begeleiding	3%	-	3%
Ja, ik krijg andere begeleiding	6%	4%	5%

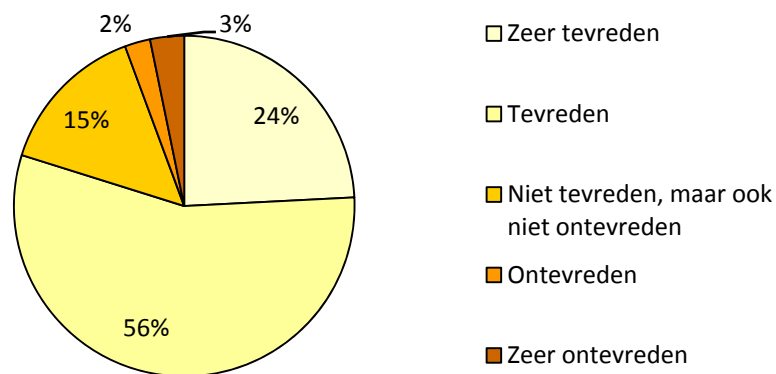
C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

D Cliënten die 1 jaar met LKS hebben gewerkt en daarna minimaal een halfjaar werkzaam zijn zonder LKS

Een derde van de C-cliënten (33%) hebben van hun werkgever de mogelijkheid gekregen om een training of cursus te volgen (onder de D-cliënten is dit 43%).

Over het algemeen zijn de C-cliënten die werkzaam zijn geweest met loonkostensubsidie erg tevreden over hun baan, tachtig procent van hen is (zeer) tevreden. Slechts vijf procent is niet tevreden met de baan (zie figuur 4.9). (Voor de D-cliënten zien we vergelijkbare percentages: 68% tevreden, 23% niet tevreden maar ook niet ontevreden en 9% ontevreden)

Figuur 4.9 Hoe tevreden of ontevreden was u alles overziend over uw baan? (n=155)



De betreffende cliënten zijn niet alleen tevreden over hun baan, maar ook positief over de toekomst; tachtig procent van de cliënten denkt de komende zes maanden aan het werk te blijven.

Tabel 4.13 Denkt u dat u de komende 6 maanden aan het werk blijft?

	C (n=88)	D (n=26)	Totaal (n=114)
Ja, ik denk van wel	82%	73%	80%
Misschien	7%	12%	8%
Nee, ik denk van niet	5%	8%	5%
Ik weet het niet	7%	8%	7%

C Cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS

D Cliënten die 1 jaar met LKS hebben gewerkt en daarna minimaal een halfjaar werkzaam zijn zonder LKS

4.4 Wie stroomt er door?

In deze paragraaf richten we ons op de vraag ‘Welke cliënten stromen door na beëindiging van de loonkostensubsidie en welke niet? Het aantal respondenten in de C- en D-klantgroepen is relatief klein. In deze paragraaf zijn daarom een aantal klantgroepen samengevoegd. We maken onderscheid tussen twee groepen: de cliënten die na een jaar loonkostensubsidie nog steeds werkzaam zijn (C1, D0 en D1) en de cliënten die een jaar (of korter) hebben gewerkt met loonkostensubsidie en dus ergens in het proces zijn uitgevallen (C9 en C0). De twee groepen noemen we respectievelijk: doorstromers en uitvallers. Allereerst kijken we naar de reden van uitval, daarna bekijken we welke factoren uitval kunnen verklaren.

4.4.1 Reden uitval

In totaal hebben 156 cliënten uit de C- en D-groep de vragenlijst ingevuld. Hiervan zijn er 36 (23%) die gedurende het eerste jaar (C9) of na afronding van het eerste jaar (C0) uitgevallen uit het werkproces. De cliënten geven aan dat het niet verlengen van het contract de belangrijkste reden voor de beëindiging van de baan is (zie tabel 4.14). Ook worden er veel andere redenen genoemd, zoals economische achteruitgang van het bedrijf en verslechterde gezondheid van de cliënt.

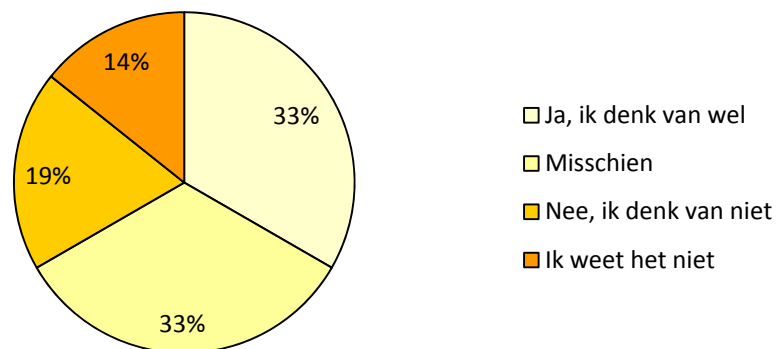
Tabel 4.14 Waarom is uw baan beëindigd?*

	Uitvallers (n=36)
De werkgever had niet voldoende werk voor mij	12%
Mijn contract liep af en werd niet verlengd	57%
De werkgever was niet tevreden over mijn functioneren	21%
Ik kon niet al mijn werkzaamheden doen	7%
Ik vond het werk niet leuk	5%
Ik kreeg ruzie met mijn werkgever	5%
Het ging slecht met het bedrijf	14%
Anders	43%

* Meer antwoorden mogelijk.

Een derde van de uitvallers denkt binnen een halfjaar weer aan het werk te zijn. De andere uitvallers zijn wat twijfelachtiger, een derde denkt misschien binnen een half jaar weer betaald werk te hebben en nog eens veertien procent weet het niet (zie figuur 4.10).

Figuur 4.10 Verwacht u binnen zes maanden weer betaald werk te hebben?



Ongeveer één op de vijf uitgevallen cliënten denkt opnieuw loonkostensubsidie nodig te hebben om een nieuwe baan te vinden (ruim driekwart denkt misschien loonkostensubsidie nodig te hebben of weet het niet).

4.4.2 Doorstroom of niet?

In paragraaf 4.4.1 konden we zien dat voor een groot deel van de uitvallers het arbeidscontract niet werd verlengd. Om te kunnen bepalen welke factoren een rol spelen bij het al dan niet doorstromen van cliënten, is het interessant om naar de verschillen tussen doorstromers en uitvallers te kijken. Uit analyses komen echter geen significante verschillen tussen deze twee groepen naar voren.⁵ Bij de vergelijking is gekeken naar de volgende variabelen:

- geslacht;
- leeftijd;
- uitkering;
- opleiding;
- afkomst;
- gezondheid;
- aantal uren dat men werkt;
- aantal werknemers binnen het bedrijf;
- het belang dat cliënten hechten aan werk;
- het financiële belang van werk;

⁵ Gezien het geringe aantal respondenten zijn geen aanvullende analyses gedaan (zoals een regressieanalyse). We gaan ervan uit dat in de tweede meting meer respondenten beschikbaar zijn in de C- en D-groep, waardoor dergelijke analyses wel zinvol zijn.

- de zwaarte van het werk;
- wel of geen begeleiding bij het werk;
- aanpassingen die zijn gedaan aan de functie of de werkplek.

Zoals gezegd, zijn er uit deze analyses geen significante verschillen tussen de twee groepen naar voren gekomen. Het kan zijn dat bovengenoemde variabelen inderdaad geen rol spelen bij het al dan niet doorstromen naar werk. Echter, het aantal respondenten in de C- en D-groep is relatief laag (respectievelijk 156 en 36 respondenten). De geringe omvang van de groepen maakt het lastig om significante verschillen tussen beide groepen vast te stellen. Het kan zijn dat bij een grotere groep respondenten wel verschillen kunnen worden vastgesteld. In de tweede meting, die in het najaar van 2010 zal plaatsvinden, zullen deze analyses daarom nogmaals worden uitgevoerd.

4.5 Samenvatting

Dienstverband en soort werk

De geïndiceerde cliënten werken gemiddeld 26 uur per week. Cliënten die net aan het werk zijn met loonkostensubsidie werken gemiddeld 28 uur per week. De aanstelling van cliënten die werken met loonkostensubsidie komt grotendeels overeen met de aanstelling van cliënten die werken zonder loonkostensubsidie: voor beide groepen geldt dat ongeveer zestig procent een vast dienstverband heeft of uitzicht op een vast dienstverband.

Sector en bedrijfsgrootte

De geïndiceerde cliënten werken veelal in de gezondheids- en welzijnszorg, handel, horeca of industrie. Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2) werken vaker in de industrie dan cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1 en C). De meest voorkomende functies zijn: administratief medewerker, winkelmedewerker en horecamedewerker.

Een derde van de cliënten is werkzaam binnen een klein bedrijf (minder dan 10 werknemers). Een kleiner deel, een op de vijf, is werkzaam binnen een bedrijf met meer dan honderd werknemers. Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2) werken vaker binnen een relatief grote organisatie: bijna dertig procent van hen werkt in een organisatie met meer dan honderd werknemers.

Hoe komt men aan werk?

Over het algemeen komen cliënten via een re-integratiebedrijf of met hulp van familie aan werk (respectievelijk 28% en 20%). Ongeveer een kwart van de cliënten heeft geantwoord met 'anders'; genoemde antwoorden in deze categorie zijn 'zelf zoeken' en via 'school of stage'. Cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1) hebben relatief vaak een baan gevonden met hulp van een re-integratiebedrijf. Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie hebben relatief gezien vaker zelf het initiatief genomen: ze zijn via een open sollicitatie aan het werk gekomen. Opvallend is dat een derde van de cliënten

die werken zonder loonkostensubsidie via het UWV of een re-integratiebedrijf aan het werk zijn gekomen.

Aanpassing

Bij ongeveer één op de vijf cliënten zijn aanpassingen gedaan in het takenpakket of het werktempo. Verder is bij ongeveer tien procent van de cliënten een aanpassing gedaan in de werktijden of pauzes en bij zeven procent een aanpassing in het meubilair. Bij twee derde van de cliënten zijn er geen aanpassingen gedaan in de functie of werkplek.

Begeleiding

De helft van de cliënten ontvangt externe begeleiding bij het werk, ongeveer een kwart krijgt extra interne begeleiding en twee op de vijf cliënten ontvangt geen extra begeleiding bij het werk. Met name Wajongers krijgen veel begeleiding bij het werk. Meer dan de helft van de cliënten die aan het werk is met loonkostensubsidie wordt begeleid door een jobcoach of re-integratiebedrijf. Over het algemeen zijn cliënten (zeer) tevreden over de begeleiding die zij ontvangen, slechts drie procent is ontevreden (10% is tevreden noch ontevreden).

Werkdruk

Cliënten lijken over het algemeen de werkdruk van hun baan goed aan te kunnen. Cliënten die minimaal een jaar aan het werk zijn met loonkostensubsidie vinden hun werk over het algemeen zwaarder dan de cliënten die net zijn begonnen met werken.

Contractuele veranderingen

Bij ruim een derde van de cliënten die minimaal een jaar aan het werk zijn met loonkostensubsidie deden er zich nadat de loonkostensubsidie eindigde geen veranderingen voor in het dienstverband. Een even grote groep kreeg opnieuw een contract voor bepaalde tijd aangeboden. Een op de tien van hen is na het jaar loonkostensubsidie minder uren gaan werken, een ongeveer even groot deel is juist meer uren gaan werken.

Veranderingen in het werk

Bij iets minder dan de helft van de cliënten die minimaal een jaar aan het werk zijn met loonkostensubsidie hebben zich veranderingen voorgedaan in de inhoud van de functie: cliënten kregen meer of moeilijkere taken. Eén op de tien cliënten kreeg een andere functie. Voor bijna driekwart van hen blijft de begeleiding ongewijzigd na het eerste jaar. Voor twee op de tien cliënten neemt de begeleiding bij het werk af.

Cliënten over hun werk

Over het algemeen zijn cliënten die minimaal een jaar aan het werk zijn met loonkostensubsidie erg tevreden over hun baan, ruim driekwart van hen is (zeer) tevreden. Ze zijn niet alleen tevreden over hun baan, maar ook positief

over de toekomst; tachtig procent van hen denkt de komende zes maanden aan het werk te blijven.

Reden uitval

In totaal hebben 156 cliënten die minimaal een jaar aan het werk zijn met loonkostensubsidie de vragenlijst ingevuld. Hiervan zijn 36 cliënten (23%) gedurende het eerste jaar of na afronding van het eerste jaar uitgevallen uit het werkproces.

De cliënten geven aan dat het niet verlengen van het contract de belangrijkste reden voor de beëindiging van de baan is. Ook worden er veel andere redenen genoemd, zoals economische achteruitgang van het bedrijf en verslechterde gezondheid van de cliënt.

Een derde van de uitvallers denkt binnen een halfjaar weer aan het werk te zijn. Ongeveer één op de vijf uitgevallen cliënten denkt opnieuw loonkostensubsidie nodig te hebben om een nieuwe baan te vinden.

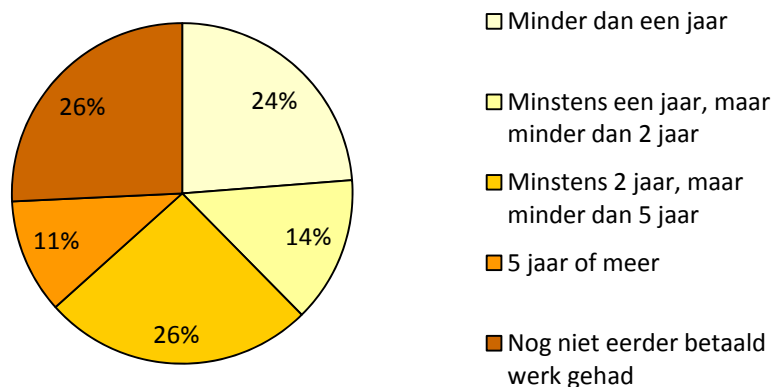
5 WERK ZOEKEN

In totaal hebben 1755 respondenten uit klantgroep B de vragenlijst ingevuld. Van deze respondenten hadden er 1079 geen werk op het moment dat zij de vragenlijst invulden, dat is 62 procent van de B-groep. Deze cliënten is gevraagd naar hun situatie en naar de activiteiten die zij ondernemen om werk te zoeken. In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten voor deze specifieke groep. We beginnen het hoofdstuk met een beschrijving van de duur van de werkloosheid en het vermogen en de wil om te werken. Daarna laten we zien op welke manier de cliënten zoeken naar werk en op welke manier ze daarbij worden begeleid. We benadrukken nogmaals dat het in dit hoofdstuk dus alleen gaat om cliënten die geïndiceerd zijn voor loonkostensubsidie én (nog) geen werk hebben (de zogenaamde B0-groep).

5.1 Geen werk

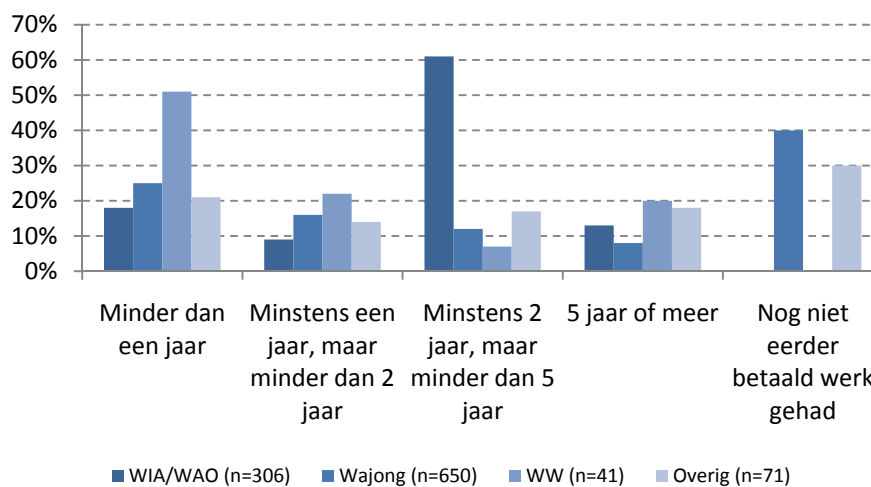
Wanneer we kijken naar de duur van de werkloosheid zien we dat een kwart van de cliënten minder dan een jaar werkloos is, nog eens veertien procent zit tussen één jaar en twee jaar zonder werk. Ongeveer één op de tien cliënten heeft de afgelopen vijf jaar niet meer gewerkt. Het is opvallend dat bijna een kwart van de werkloze cliënten nog niet eerder betaald werk heeft gehad.

Figuur 5.1 Hoe lang is het geleden dat u betaald werk deed? (n=1071)



De grote groep werkloze cliënten die nog niet eerder heeft gewerkt, wordt grotendeels gevormd door de Wajongers (en voor een deel door de groep overige cliënten, maar deze groep bevat een klein aantal respondenten). Voor WGA'ers en WAO'ers duurt de werkloosheidssituatie vaak tussen de twee en vijf jaar. WW'ers zitten het kortst zonder werk (zie figuur 5.2).

Figuur 5.2 Hoe lang is het geleden dat u betaald werk deed? (n=1068)



* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

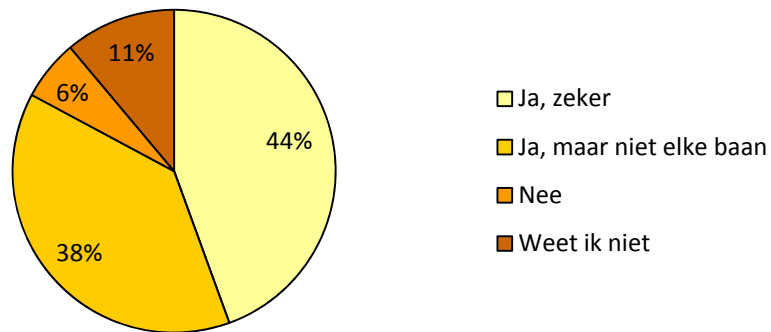
In tabel 5.1 is te zien dat de spreiding bij de geïndiceerde WAO'ers veel groter is dan bij de geïndiceerde WGA'ers als het gaat om de tijd dat men niet meer heeft gewerkt. Naar verhouding zijn er zowel meer WAO'ers die korter zonder werk zitten als WAO'ers die langer zonder werk zitten dan cliënten met een WGA-uitkering. Van de WGA'ers is twee derde tussen de twee en vijf jaar werkloos.

Tabel 5.1 Recente werkervaring van WGA'ers en WAO'ers

	WGA (n= 264)	WAO (n=82)	Totaal (n=306)
Minder dan 1 jaar	17%	25%	18%
Minstens 1 jaar, maar meer dan 2 jaar	8%	12%	9%
Minstens 2 jaar, maar minder dan 5 jaar	66%	33%	61%
5 jaar of meer	10%	28%	13%
Nog niet eerder betaald werk gehad	1%	2%	1%

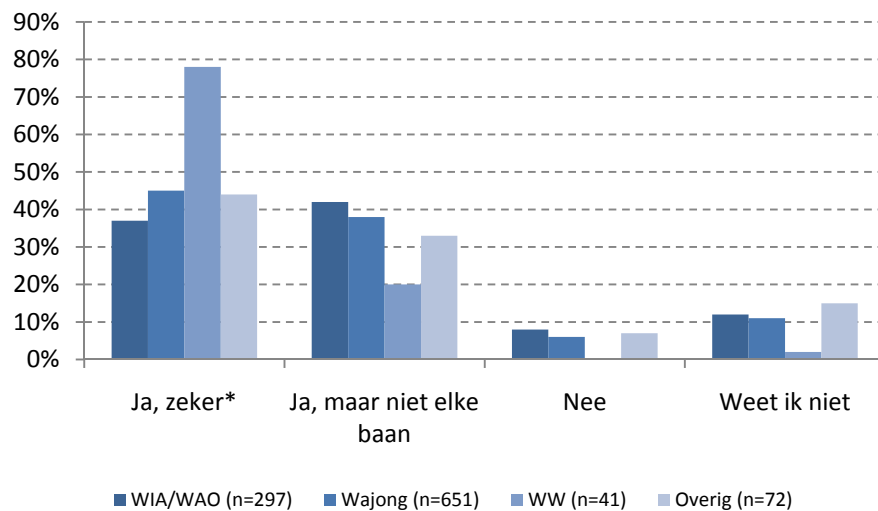
De grote meerderheid van de werkzoekenden (82%) zou graag aan het werk willen, hoewel twee op de vijf niet elke baan zou willen aannemen. Zes procent van de werkloze cliënten zou liever helemaal niet meer willen werken, een op de tien weet het nog niet (zie figuur 5.3).

Figuur 5.3 Zou u betaald werk willen hebben? (n=1064)



In figuur 5.4 is duidelijk te zien dat met name de WW'ers graag weer aan het werk willen: bijna tachtig procent van deze cliënten wil zeker weer aan het werk (dit verschilt significant met andere uitkeringsgroepen). De verschillen tussen de andere uitkeringsgroepen zijn niet significant.

Figuur 5.4 Willen werken x uitkering (n=1064)



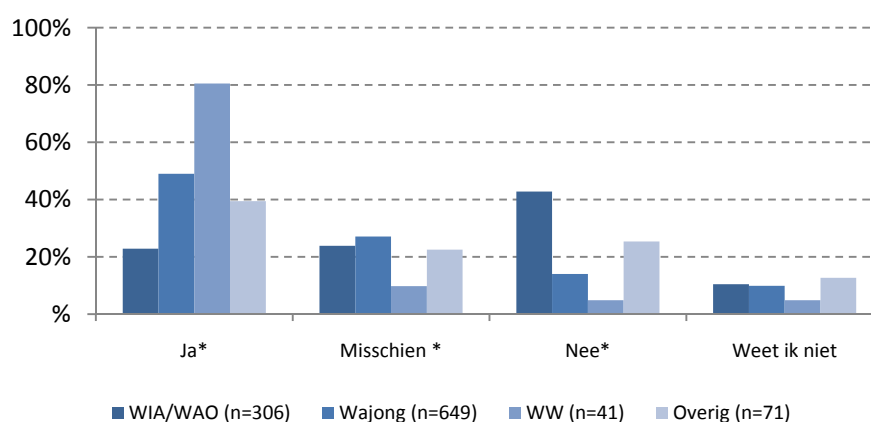
* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

De wil om te werken hangt voor een groot deel af van de capaciteiten die iemand heeft om te werken. Bijna een kwart van de werkloze cliënten acht zichzelf niet in staat om betaald werk te doen. Een even grote groep twijfelt over zijn of haar mogelijkheden om te kunnen werken (zie tabel 5.2).

Tabel 5.2 Bent u in staat betaald werk te doen?

	Totaal (n=1070)
Ja	42%
Misschien	25%
Nee	23%
Weet ik niet	10%

WW'ers hebben de minste problemen met het uitvoeren van betaald werk. WGA'ers en WAO'ers achten zichzelf daarentegen het minst in staat om te werken (zie figuur 5.5).

Figuur 5.5 In staat te werken x uitkering (n=1067)

* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

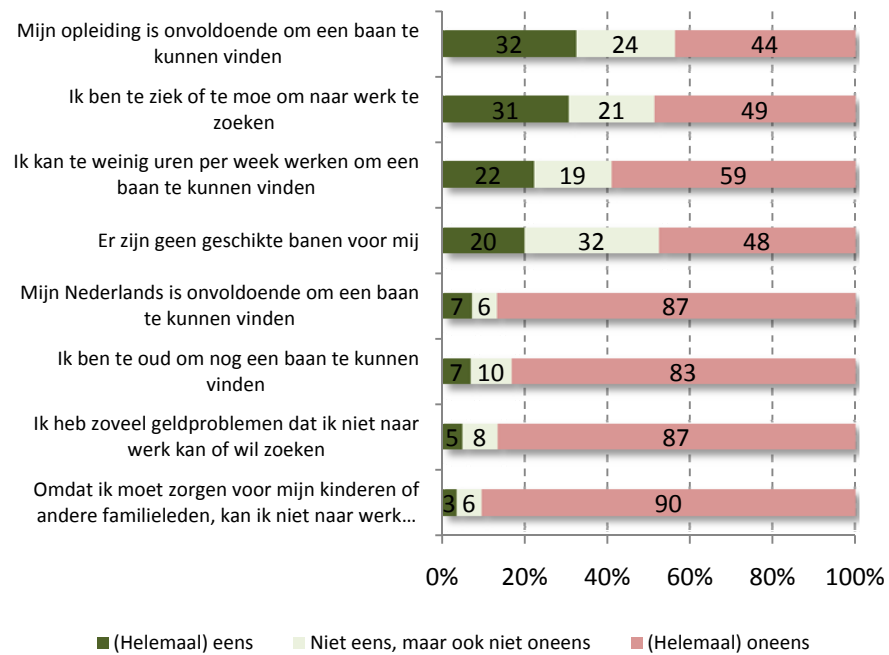
Op het moment dat de werkloze cliënten de vragenlijst invulden was iets minder dan de helft op zoek naar een baan: 43 procent was aan het zoeken naar werk. WW'ers zijn bijna allemaal (88%) op zoek naar werk. De groep werkzoekenden onder de WGA'ers en WAO'ers is veel kleiner, van hen is 34 procent op zoek naar werk (zie tabel 5.3).

Tabel 5.3 Bent u op dit moment op zoek naar werk x uitkering

	WGA/WAO (n=297)	Wajong (n=651)	WW (n=41)	Overig (n=72)
Ja	34% (-)	46%	88% (+)	31%
Nee	66%	54%	12%	69%

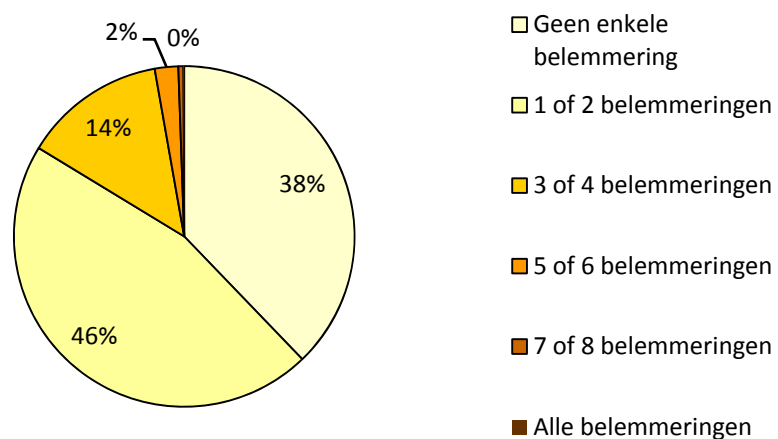
De belemmeringen die het meest door de cliënten worden ervaren bij het zoeken naar werk, zijn onvoldoende opleiding en ziekte of vermoeidheid. Elk van deze belemmeringen wordt door bijna een derde van de cliënten ervaren. Daarnaast denkt een op de vijf cliënten dat er geen geschikte banen zijn en dat men te weinig uren kan werken om een baan te vinden (zie figuur 5.6).

Figuur 5.6 Belemmeringen bij het zoeken naar werk (n=1031)



Bijna veertig procent van de werkloze cliënten ervaart helemaal geen belemmeringen bij het zoeken naar werk, ongeveer de helft van de cliënten ervaart slechts één of twee van de in figuur 5.7 genoemde belemmeringen. Een zesde van de cliënten ervaart drie of meer belemmeringen bij het zoeken naar werk.

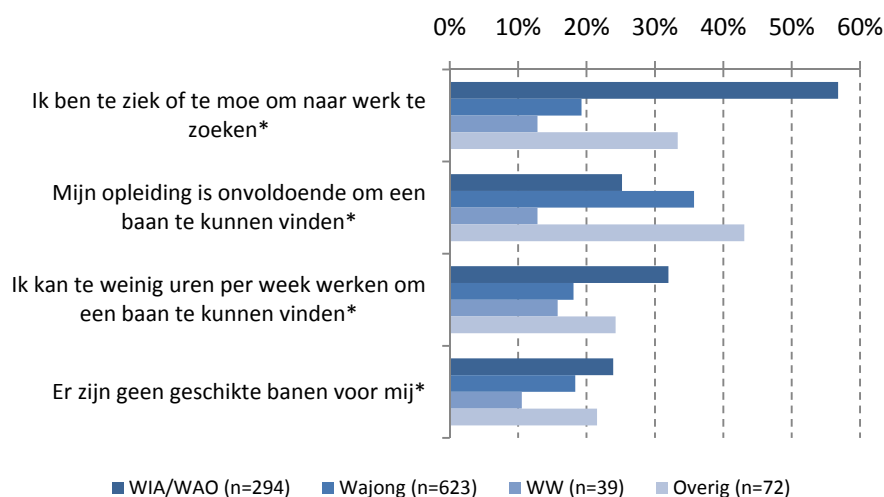
Figuur 5.7 Aantal belemmeringen bij het zoeken naar werk (n=1031)



In figuur 5.8 zijn de vier meest voorkomende belemmeringen (ziekte, opleidingsniveau, uren beschikbaar en geen geschikte banen) uitgezet tegen

de uitkeringsachtergrond van de werkloze cliënten. Voor WGA'ers en WAO'ers is ziekte de meest voorkomende belemmering bij het zoeken naar werk, voor Wajongers en de overige cliënten is dat het opleidingsniveau.

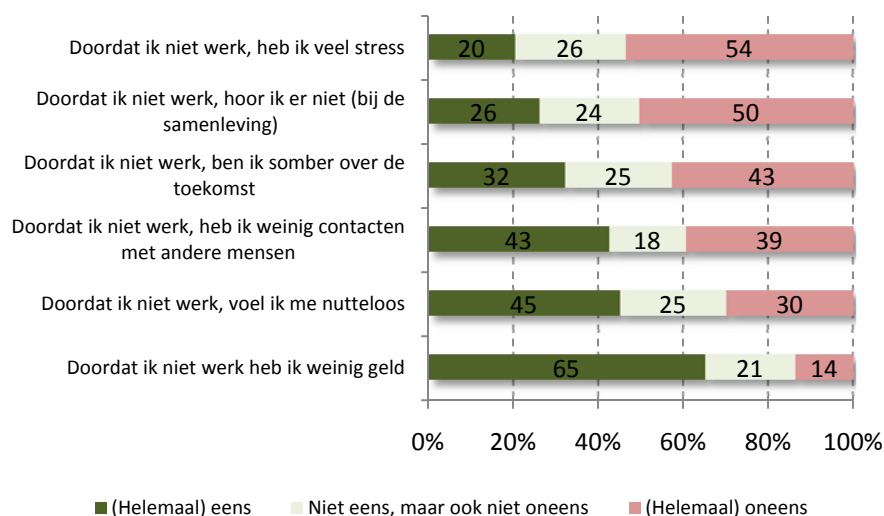
Figuur 5.8 Belemmeringen bij het zoeken naar werk x uitkering (n=1031)



* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

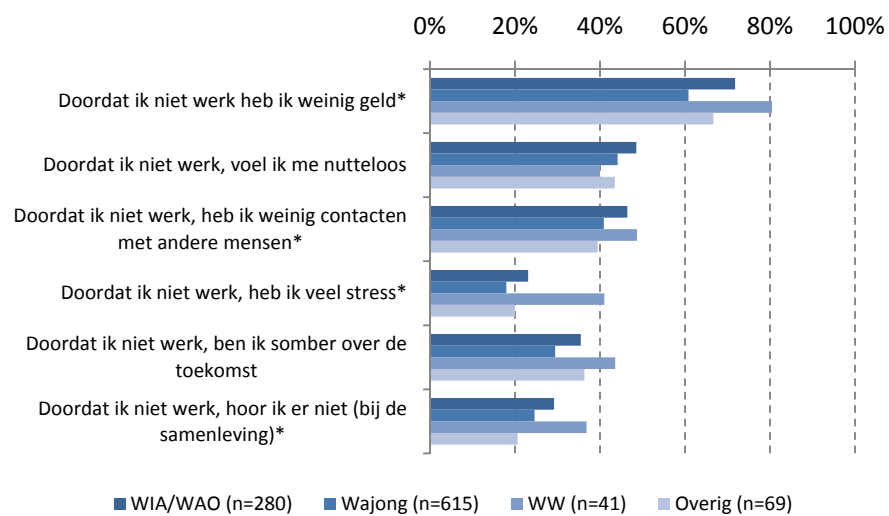
Werkloze cliënten vinden het gebrek aan geld het grootste nadeel van niet werken, 65 procent van de cliënten vindt dit een nadeel. Daarnaast voelt ongeveer de helft van de werklozen zich nutteloos en heeft bijna de helft weinig contact met anderen doordat men niet werkt. Sociale uitsluiting, somberheid over de toekomst en stress spelen in iets mindere mate een rol (zie figuur 5.9).

Figuur 5.9 Voor- en nadelen van niet werken (n=998)



Uit figuur 5.10 blijkt dat er relatief kleine verschillen tussen de verschillende uitkeringsgroepen zijn in de vermelde voor- en nadelen van niet werken. Hieronder noemen we alleen de verschillen die significant zijn. Voor WGA'ers is het gebrek aan geld een groter probleem dan voor Wajongers. Voor wat betreft het gevoel van nutteloosheid zijn er geen verschillen tussen de uitkeringsgroepen. Wajongers ervaren minder vaak stress dan de andere uitkeringsgroepen. Bij de laatste stelling (er niet bij horen) is alleen het verschil tussen Wajong en WGA/WAO significant, WGA'ers en WAO'ers hebben sterker het gevoel dat ze niet bij de maatschappij horen dan Wajongers dat hebben.

Figuur 5.10 Voor- en nadelen van niet werken x uitkering (n=1005)



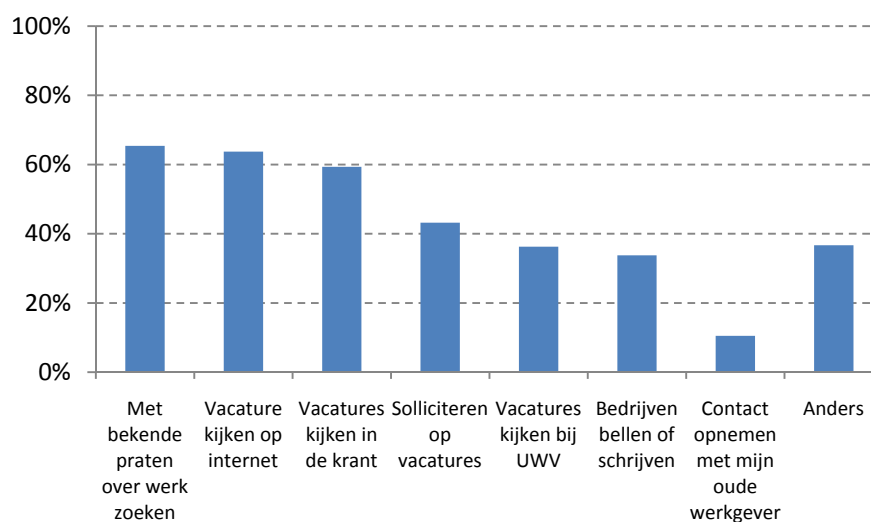
* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

5.2 Werk zoeken

In de vorige paragraaf konden we al lezen dat net iets minder dan de helft van de geïndiceerde cliënten zonder werk (43%) op zoek is naar werk. In deze paragraaf beschrijven we het zoekgedrag van deze werkzoekende cliënten.

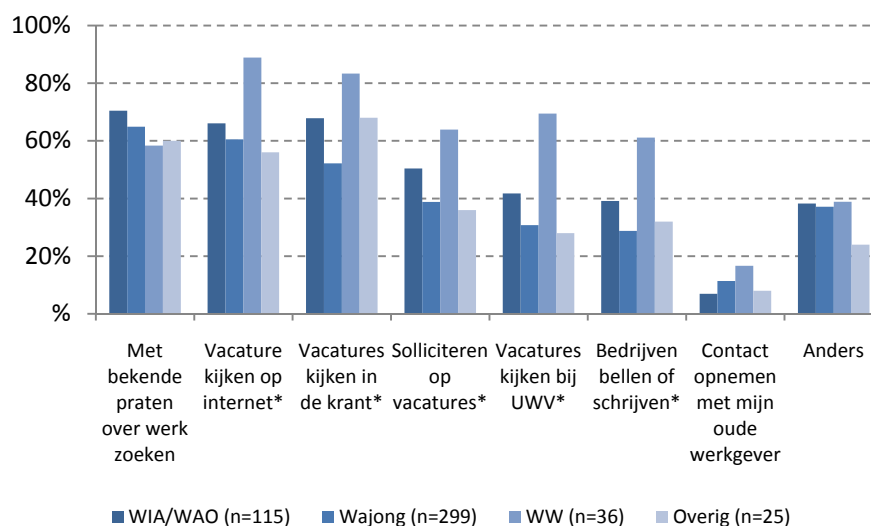
Het kijken naar vacatures op internet en in de krant en praten met bekenden over werk zoeken, zijn de meest ondernomen activiteiten van werkzoekenden: ongeveer zestig procent van de werkzoekenden ondernam deze activiteiten. Slechts een op de tien werkzoekenden neemt contact op met de oude werkgever. Ongeveer veertig procent van de werkzoekenden onderneemt ook andere activiteiten, men noemt hier het re-integratiebedrijf, een jobcoach en school.

Figuur 5.11 Wat heeft u de afgelopen 3 maanden gedaan om werk te vinden? (n=447)



Wanneer we kijken naar de zoekactiviteiten per uitkeringsgroep zien we dat WW'ers over het algemeen meer zoekactiviteiten ondernemen dan de andere uitkeringsgroepen (zie figuur 5.12).

Figuur 5.12 Zoekactiviteiten x uitkering (n=447)



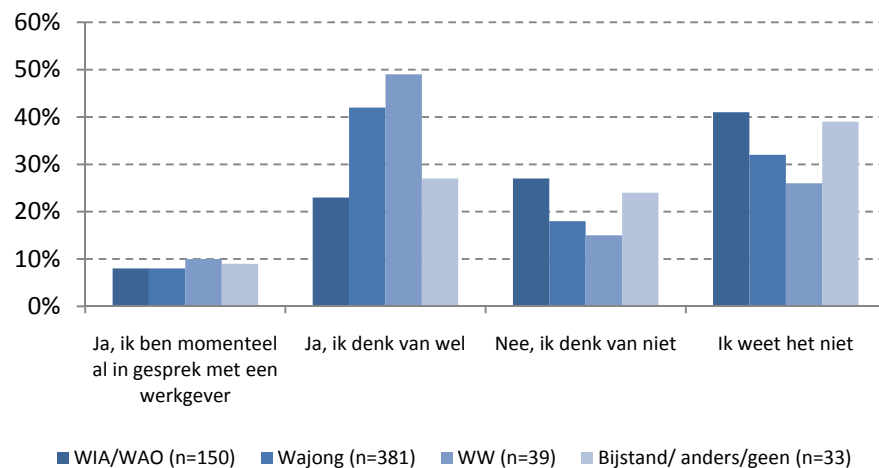
De positief geïndiceerde cliënten zijn over het algemeen op zoek naar parttimebanen. Ze zoeken voor gemiddeld 27 uur per week werk. WGA'ers en WAO'ers willen significant minder uren werken dan Wajongers.

Tabel 5.4 Voor hoeveel uur per week zoekt u werk?

	Gemiddeld aantal uur
WGA/WAO (n=114)	23 (-)
Wajong (n=314)	29
WW (n=33)	29
Overig (n=26)	23
Totaal	27

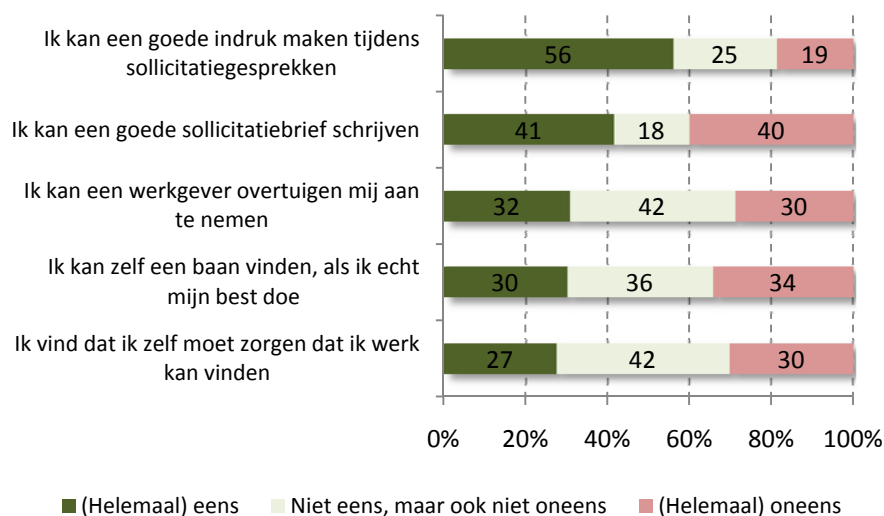
Ruim een derde van de werkzoekenden (37%) verwacht binnen een jaar betaald werk te hebben. Wajongers zijn hier positiever over dan WGA'ers en WAO'ers; 42 procent van de Wajongers denkt binnen een jaar aan het werk te zijn. Onder de WGA'ers en WAO'ers is dit slechts 23 procent.

Acht procent van de werkzoekenden was op het moment dat zij de vragenlijst invulden al in gesprek met een werkgever voor een betaalde baan. Ongeveer een derde van de werkzoekenden weet niet of ze binnen een jaar weer aan het werk zijn.

Figuur 5.13 Verwacht u binnen een jaar betaald werk te hebben? (n=603)


Ruim de helft van de werkzoekenden (56%) acht zichzelf in staat om een goede indruk te maken tijdens een sollicitatiegesprek. Werkzoekenden hebben de meeste moeite met het schrijven van een goede sollicitatiebrief, twee van de vijf werkzoekenden zijn het oneens met deze stelling.

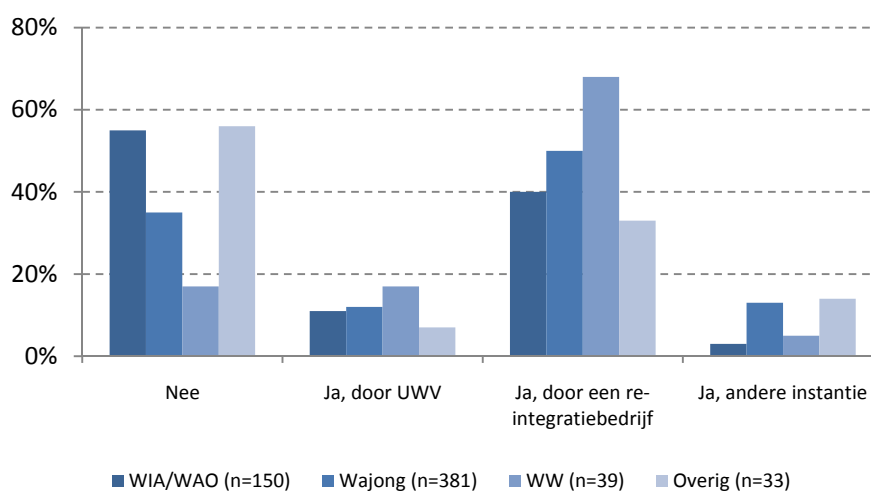
Figuur 5.14 Stellingen over het zoeken van werk (n=1009)



5.3 Begeleiding bij het zoeken

Meer dan de helft van de werkzoekenden (60%) krijgt begeleiding bij het zoeken naar werk. WGA'ers en WAO'ers worden minder vaak dan Wajongers en WW'ers begeleid bij het zoeken naar werk (dit is het enige significante verschil in figuur 5.15). De begeleiding bij het zoeken naar werk wordt grotendeels geboden door re-integratiebedrijven.

Figuur 5.15 Wordt u op dit moment begeleid bij het zoeken?* (n=603)

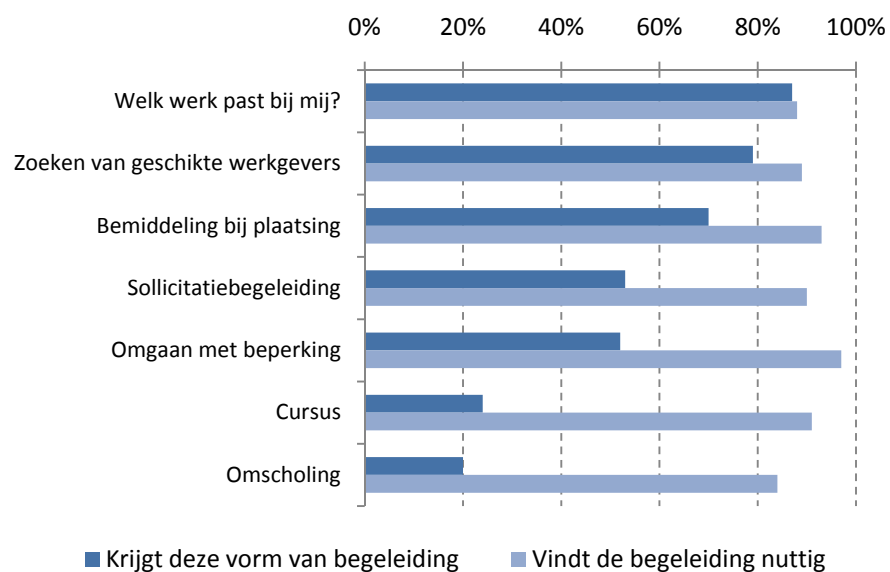


* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

Werkzoekenden krijgen verschillende vormen van begeleiding bij het zoeken naar werk. Veruit de meeste werkzoekenden die worden begeleid (87%),

krijgen hulp om te bepalen welk werk bij hen past. Ook krijgt bijna tachtig procent van hen hulp bij het zoeken van een geschikte werkgever. Een op de vijf werkzoekenden met begeleiding krijgt hulp bij de omscholing naar een ander beroep. Ongeveer de helft van de werkzoekenden met begeleiding krijgt hulp bij het omgaan met zijn of haar beperkingen. Vrijwel alle vormen van hulp worden als nuttig ervaren; ruim tachtig procent van de gebruikers vindt de hulp nuttig (zie figuur 5.16).

Figuur 5.16 Wat voor begeleiding krijgt u momenteel bij het zoeken naar werk? (n=539)



Werkzoekenden zijn over het algemeen positief over de begeleiding die zij krijgen aangeboden. Meer dan de helft (61%) van de werkzoekenden die wordt begeleid bij het zoeken naar werk vindt dat deze begeleiding goed aansluit bij zijn of haar behoefte. Ongeveer één op de acht vindt dat de begeleiding niet goed aansluit. Er is geen verschil tussen de verschillende uitkeringstypen.

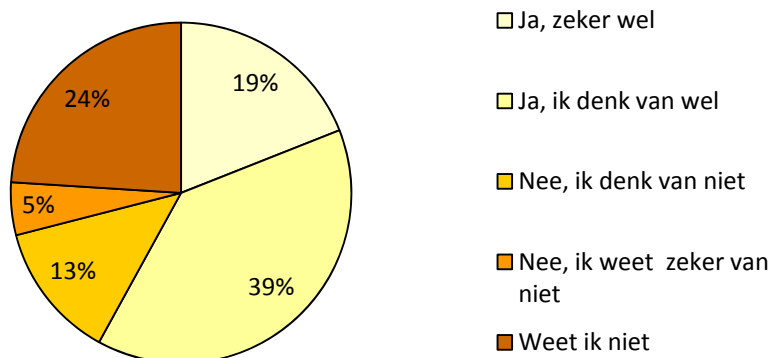
Tabel 5.5 Sluit de begeleiding bij het zoeken naar werk aan bij uw behoefte?

	Totaal (n=621)
Ja, sluit goed aan	61%
Nee, sluit niet goed aan	13%
Weet ik niet	26%

Al eerder zagen we dat vrijwel alle werkzoekenden die begeleiding kregen, deze begeleiding ook nuttig vonden. Daarnaast denkt meer dan de helft (58%) van alle werkzoekenden met begeleiding dat door de begeleiding hun kans op werk is toegenomen. Slechts een op de vijf werkzoekenden denkt dat de

kansen niet zijn toegenomen door de begeleiding. Ongeveer een kwart weet niet of de kansen zijn toegenomen (zie figuur 5.17).

Figuur 5.17 Is volgens u de kans op betaald werk toegenomen door de begeleiding bij het zoeken naar werk? (n=619)



Alles bij elkaar genomen, is 62 procent van de werkzoekenden die wordt begeleid (zeer) tevreden over de begeleiding die zij krijgen bij het zoeken naar werk. Een op de tien van deze werkzoekenden is niet tevreden met de begeleiding die men krijgt.

Tabel 5.6 Bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden of ontevreden met de begeleiding bij het zoeken naar werk?

	Totaal (n=614)
Zeer tevreden	14%
Tevreden	48%
Niet tevreden, maar ook niet ontevreden	28%
Ontevreden	7%
Zeer ontevreden	3%

5.4 Samenvatting

Een kwart van de niet-werkende geïndiceerden is minder dan een jaar werkloos. Ongeveer één op de tien cliënten heeft de afgelopen vijf jaar niet meer gewerkt. Het is opvallend dat bijna een kwart van de niet-werkenden nog niet eerder betaald werk heeft gehad. Deze laatste groep bestaat grotendeels uit Wajongers. WW'ers zitten het kortst zonder werk.

Wil en mogelijkheid om te werken

Ruim veertig procent van de niet-werkende cliënten zou graag aan het werk willen. Een even grote groep wil wel aan het werk, maar zou niet elke baan willen aannemen. Met name de WW'ers willen graag weer aan het werk: bijna

tachtig procent van deze cliënten wil zeker weer aan het werk (ongeacht de baan).

Bijna een kwart van de niet-werkenden acht zichzelf niet in staat om betaald werk te doen. WW'ers hebben de minste problemen met het uitvoeren van betaald werk. WGA'ers en WAO'ers achten zichzelf daarentegen het minst in staat om te werken. Wajongers zitten ertussenin.

Belemmeringen bij het zoeken naar werk

Veertig procent van de niet-werkenden ervaart geen belemmeringen bij het zoeken naar werk. Voor degenen die wel belemmeringen ervaren, zijn de belangrijkste belemmeringen: onvoldoende opleiding en ziekte/vermoeidheid. Bijna een derde van de cliënten ervaart (een van) deze belemmering(en). Voor WGA'ers en WAO'ers is ziekte de meest voorkomende belemmering bij het zoeken naar werk, voor Wajongers is dat het opleidingsniveau.

Twee derde van de niet-werkenden vindt het gebrek aan geld het grootste nadeel van niet werken. Daarnaast voelt ongeveer de helft van de niet-werkenden zich nutteloos. Bijna de helft heeft weinig contact met anderen doordat men niet werkt. Er is een aantal verschillen tussen de uitkeringsgroepen. Voor WGA'ers is het gebrek aan geld vaker een probleem dan voor Wajongers. Wajongers ervaren minder vaak stress door hun werkloosheid dan de andere uitkeringsgroepen. WGA'ers en WAO'ers hebben vaker het gevoel dat ze niet bij de maatschappij horen dan Wajongers.

Werk zoeken

Iets minder dan de helft (43%) van de niet-werkenden is op zoek naar een baan. WW'ers zijn bijna allemaal (88%) op zoek naar werk. De groep werkzoekenden onder de WGA'ers en WAO'ers is veel kleiner, van hen is 34 procent actief op zoek naar werk.

Zoekactiviteiten

Ongeveer twee derde van de werkzoekenden zoekt vacatures op internet en in de krant of praat met bekenden over het zoeken naar werk. De niet-werkenden zijn over het algemeen op zoek naar kleine parttimebanen. Ze zoeken voor gemiddeld 27 uur per week werk. WGA'ers en WAO'ers willen significant minder uren werken dan Wajongers.

Kans om werk te vinden

Ruim een derde van de werkzoekenden (37%) verwacht binnen een jaar betaald werk te hebben. Wajongers zijn hier positiever over dan WGA'ers en WAO'ers; 42 procent van de Wajongers denkt binnen een jaar aan het werk te zijn. Onder de WGA'ers en WAO'ers is dit slechts 23 procent.

Begeleiding bij het zoeken

Meer dan de helft van de werkzoekenden (60%) krijgt begeleiding bij het zoeken naar werk. WGA'ers en WAO'ers worden het minst vaak begeleid bij het zoeken naar werk (55% wordt niet begeleid).

Soort begeleiding

Veruit de meeste werkzoekenden die worden begeleid (87%), krijgen hulp om te bepalen welk werk bij hen past. Ook krijgt bijna tachtig procent van hen hulp bij het zoeken van een geschikte werkgever. Een op de vijf werkzoekenden met begeleiding, krijgt hulp bij de omscholing naar een ander beroep. Ongeveer de helft van de werkzoekenden met begeleiding krijgt hulp bij het omgaan met zijn of haar beperkingen.

Vrijwel alle vormen van hulp worden als nuttig ervaren; ruim tachtig procent van de gebruikers vindt de hulp nuttig.

Alles bij elkaar genomen, is 62 procent van de werkzoekenden met begeleiding (zeer) tevreden over de begeleiding die zij krijgen bij het zoeken naar werk. Eén op de tien van deze werkzoekenden is niet tevreden met de begeleiding die ze krijgen. Meer dan de helft van de werkzoekenden met begeleiding (58%) denkt dat door de begeleiding hun kans op werk is toegenomen.

6 WERKGEVERS

In dit hoofdstuk staat de werkgever centraal die een werknemer met loonkostensubsidie heeft aangenomen. Voor het onderzoek zijn 402 werkgevers geïnterviewd die in de periode van 1 maart 2008 tot 1 april 2010 één of meer werknemers met loonkostensubsidie in dienst hebben (gehad). De telefonische enquête vond plaats in april 2010. Aan de werkgevers zijn vragen gesteld over het bedrijf, hun aannamebeleid, de aanstelling van de LKS-werknemer en het functioneren van de LKS-werknemer. In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van deze enquête. In dit hoofdstuk worden, door te kleine responsgroepen, geen uitsplitsingen gemaakt naar de verschillende fases waarin de LKS-werknemers zich bevinden (B, C of D). In bijlage 2 zijn deze uitsplitsingen wel weergegeven.

6.1 Kenmerken

We zien dat het grootste deel van de werkgevers die een werknemer met loonkostensubsidie in dienst heeft commerciële activiteiten uitvoert. Bijna driekwart van de bedrijven (73%) is afkomstig uit de profitsector. Daarnaast komt een deel van de bedrijven (21%) uit de non-profitsector.

Tabel 6.1 Wat voor soort bedrijf is uw bedrijf?

	Totaal (n=400)
Profit	73%
Semi-profit	4%
Non-profit	21%
Overheid	3%

Relatief veel (middel)grote bedrijven hebben een werknemer in dienst met loonkostensubsidie. Meer dan de helft van de bedrijven heeft meer dan tien werknemers in dienst, in geheel Nederland is dat slechts tien procent.

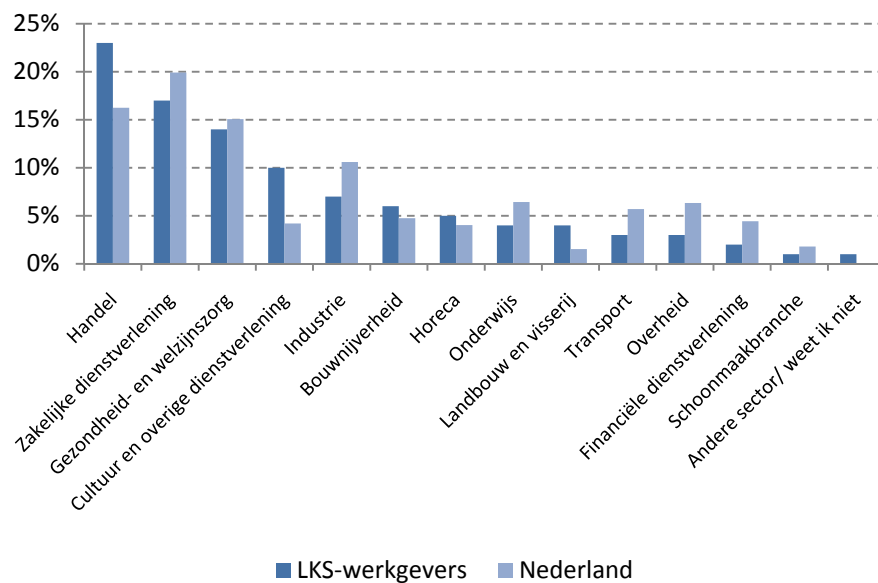
Tabel 6.2 Hoeveel werknemers zijn er in uw bedrijf werkzaam?

	Nederland ¹	LKS-werkgevers (n=397)
1 t/m 9	91%	42%
10 t/m 49	7%	31%
50 t/m 99	1%	7%
100 t/m 499	1%	13%
500 of meer	<1%	7%

¹ Bron: Statline CBS.

De grootste groep werkgevers bevindt zich in de handel; één op de vijf bedrijven heeft zijn hoofdactiviteiten in deze sector. Daarnaast zijn er veel bedrijven werkzaam in de zakelijke dienstverlening, de gezondheids- en welzijnszorg en in de cultuur en overige dienstverlening. Verder zien we een kleinere groep werknemers in de bouwnijverheid en industrie. Het is opvallend dat de zakelijke dienstverlening relatief vaak voorkomt: bij de cliënten werd deze sector namelijk minder vaak genoemd. Mogelijk wordt dit verschil veroorzaakt door het grote aantal cliënten dat heeft geantwoord met 'anders/weet niet'.

Figuur 6.1 Tot welke sector of bedrijfstak behoort de hoofdactiviteit van uw bedrijf? (n=396)

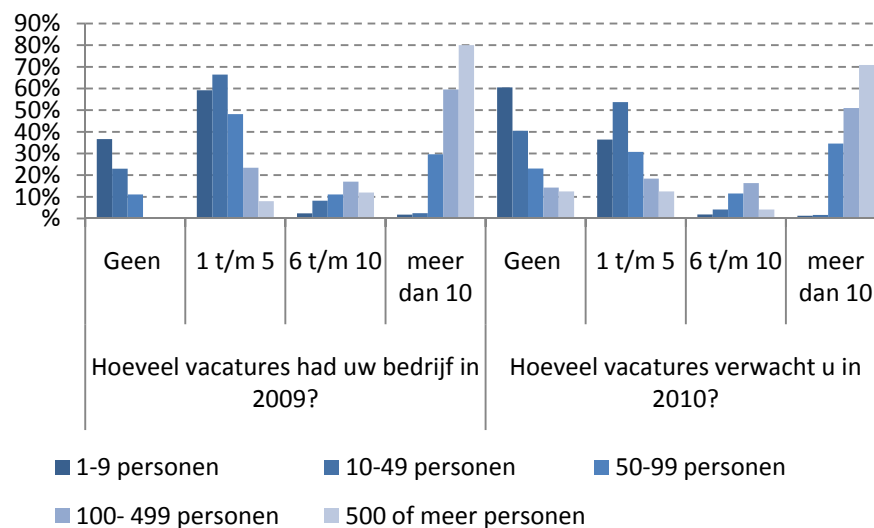


De werkgevers die een werknemer met loonkostensubsidie in dienst hebben, waren in 2009 voor een groot deel op zoek naar nieuw personeel, driekwart van de werkgevers had één of meer vacatures openstaan. Een op de zes werkgevers had zelfs meer dan tien vacatures openstaan. Het is opvallend dat een kwart van de werkgevers in 2009 geen vacatures had binnen het bedrijf, terwijl zij in die periode wel een werknemer met loonkostensubsidie hebben aangenomen. Voor 2010 verwachten de werkgevers veel minder vacatures, veertig procent verwacht zelfs helemaal geen vacatures. Dit geldt hoofdzakelijk voor het midden- en kleinbedrijf; van alle bedrijven die geen vacatures verwachten voor 2010, heeft negentig procent minder dan vijftig werknemers.

Tabel 6.3 Vacatures in 2009 en verwachtingen voor 2010

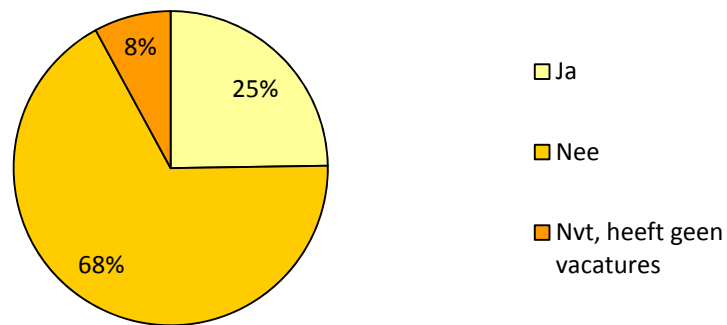
	2009 (n=392)	2010 (n=384)
Geen vacatures	24%	42%
1 t/m 5 vacatures	53%	38%
6 t/m 10 vacatures	7%	5%
Meer dan 10 vacatures	16%	15%

Logischerwijs is het aantal vacatures binnen de grote bedrijven hoger dan het aantal vacatures in kleine bedrijven. Dit verband is weergegeven in figuur 6.2. De bedrijven met tien tot vijftig werknemers hebben relatief veel vacatures openstaan.

Figuur 6.2 Vacatures in 2009 en verwachtingen voor 2010 x omvang bedrijf (n=382)


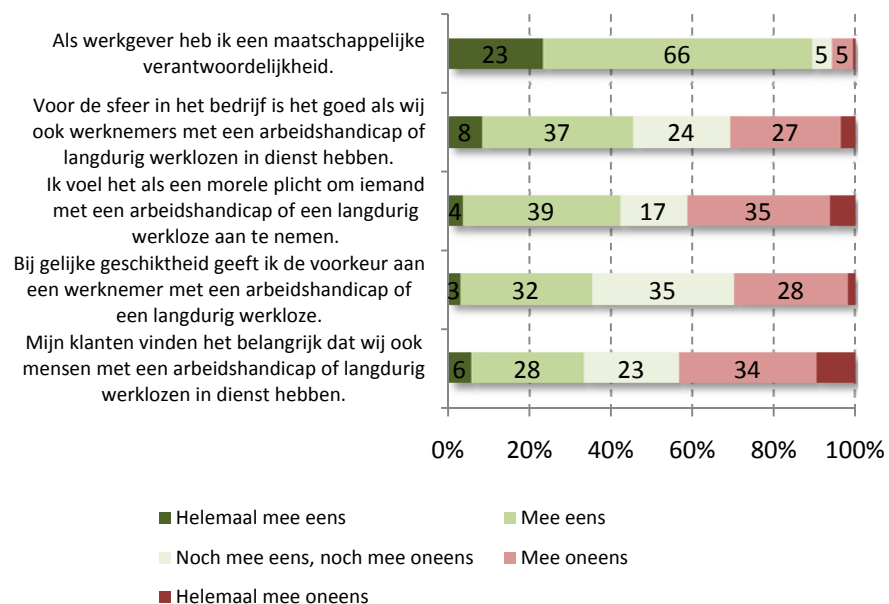
Een kwart van de werkgevers heeft moeite om vacatures vervuld te krijgen. Acht procent van de werkgevers zegt geen vacatures te hebben.

Figuur 6.3 Heeft u moeite om vacatures vervuld te krijgen? (n=395)



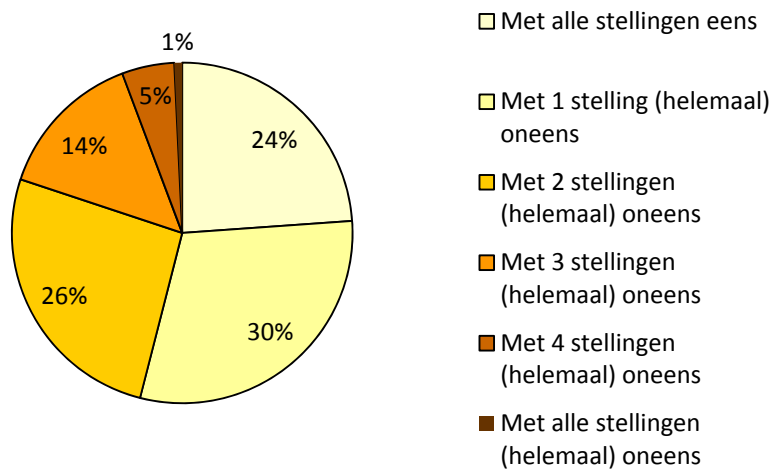
Veel van de LKS-werkgevers hechten belang aan maatschappelijk verantwoord ondernemen: twee derde van de werkgevers vindt dat hij of zij als werkgever een maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft. Bijna de helft van de werkgevers vindt het goed voor de sfeer van het bedrijf om ook werknemers met een arbeidshandicap of langdurig werklozen in dienst te hebben en voelen het als morele plicht deze werknemers aan te nemen (zie figuur 6.4).

Figuur 6.4 Stellingen over maatschappelijk verantwoord ondernemen (n=385)



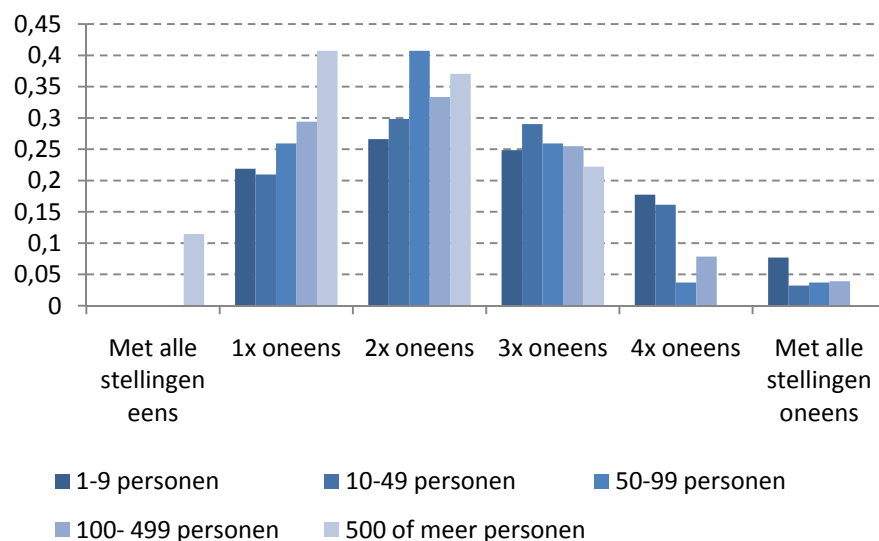
In figuur 6.5 is weergegeven hoe vaak werkgevers negatief hebben geantwoord op de stellingen over verantwoord ondernemen. Een kwart van de werkgevers is over geen enkele stelling negatief geweest, een derde van de werkgevers was negatief over slechts één stelling. Ongeveer een op de vijf werkgevers was negatief over drie of meer stellingen.

Figuur 6.5 Aantal keren dat werkgevers negatief antwoordden op de stellingen over maatschappelijk verantwoord ondernemen (n=385)



In figuur 6.6 is de mate waarin werkgevers het eens zijn met de stellingen over maatschappelijk verantwoord ondernemen uitgezet tegen de omvang van het bedrijf. Op het eerste gezicht lijken er veel verschillen te zijn, maar alleen de verschillen tussen de hele grote bedrijven (meer dan 500 werknemers) en de kleine bedrijven (kleiner dan 50 bedrijven) zijn significant. De grote werkgevers zijn meer maatschappelijk betrokken dan de kleinere werkgevers. Dezelfde analyse is uitgevoerd voor het soort organisatie (profit versus overig). Hieruit zijn geen verschillen naar voren gekomen; werkgevers in de profitsector zijn even maatschappelijk betrokken als werkgevers in de andere sectoren.

Figuur 6.6 Aantal keren dat werkgevers negatief antwoordden op de stellingen over maatschappelijk verantwoord ondernemen x omvang bedrijf (n=382)



6.2 Aannameproces

In deze paragraaf beschrijven we hoe werkgevers tot de aanstelling van een werknemer met loonkostensubsidie zijn gekomen. Ook gaan we in op de motieven van de werkgevers om deze werknemers aan te stellen.

Wanneer de werkgevers op zoek zijn naar nieuw personeel werven zij doorgaans via de gebruikelijke kanalen; een advertentie in een dagblad (37%), internet (28%) en via via (27%) (zie tabel 6.4). Echter, bij de aanstelling van de werknemers met loonkostensubsidie zijn ze vaak op een andere manier in contact gekomen met de werknemer.

Tabel 6.4 Aannamebeleid en aanname LKS-werknemer

	Hoe werft u meestal nieuw personeel? * (n=200)	Hoe is de werknemer met u in contact gekomen? * (n=207)
Via via	27%	16%
Via raamadvertentie	5%	1%
Via advertentie in een dagblad	37%	3%
Via UWV	19%	11%
Via een extern selectiebureau	10%	2%
Opleidingsinstituut/school	3%	15%
Via open sollicitatie kandidaat	11%	10%
Via interne werving	13%	3%
Via eigen persoon	4%	5%
Via internet	28%	3%
Re-integratiebedrijf	6%	28%

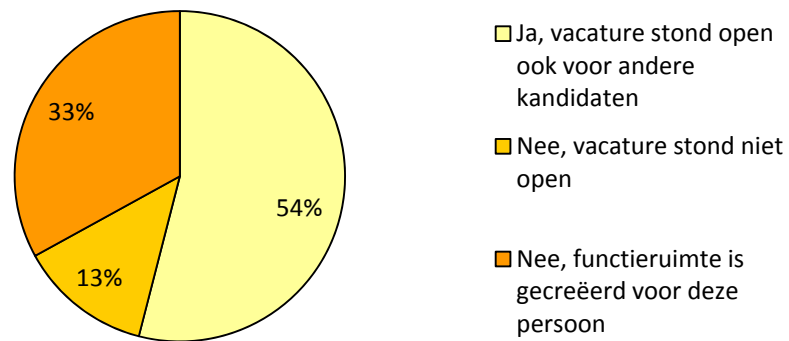
* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

Een kwart van de werkgevers (28%) is via een re-integratiebedrijf in contact gekomen met de LKS-werknemer. Daarnaast zijn de werknemers via via bij de werkgever terechtgekomen (16%). Ook heeft de school van de werknemer (15%) of UWV (11%) vaak een rol gespeeld bij het contact leggen met de werknemer.

Ten opzichte van het reguliere wervingskanaal (tabel 6.4) is de werknemer met loonkostensubsidie vaker via een re-integratiebedrijf of een opleidingsinstituut binnengekomen en minder vaak via via, via internet, via een advertentie of via het UWV.

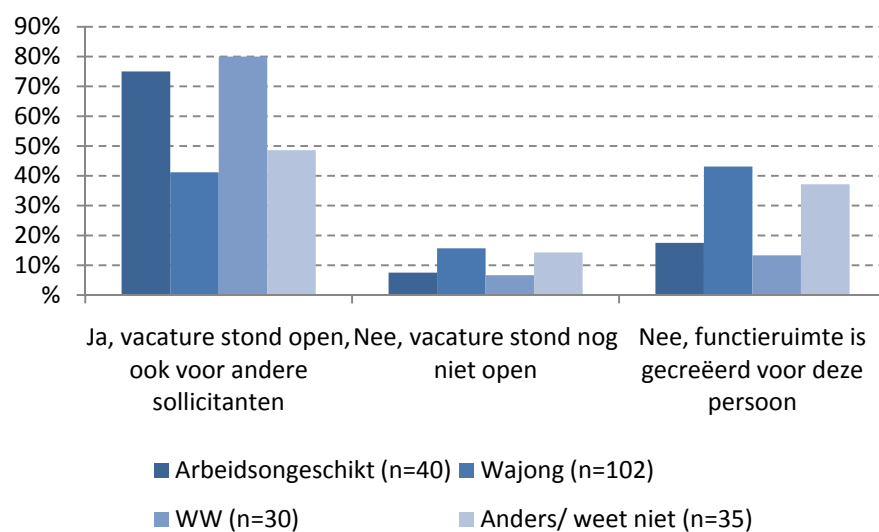
Ondanks dat de aanstelling van LKS-werknemers vaak niet via de reguliere kanalen verloopt, is ruim de helft van de LKS-werknemers (54%) wel aangesteld op een reeds openstaande vacature. In een derde van de gevallen is de functieruimte speciaal gecreëerd voor de betreffende persoon (zie figuur 6.7).

Figuur 6.7 Is de werknemer met loonkostensubsidie aangenomen op een openstaande vacature? (n=207)



In figuur 6.8 is deze informatie vergeleken met de uitkeringsachtergrond van de LKS-werknemer. In de figuur is te zien dat met name voor Wajongers speciaal functieruimte is gecreëerd om de werknemer aan te stellen. De verschillen tussen de andere uitkeringsgroepen zijn niet significant.

Figuur 6.8 Werknemer aangenomen op een openstaande vacature x uitkeringsachtergrond werknemer (n=207)



Ongeveer de helft van de werkgevers (54%) houdt bij de aanname van nieuw personeel rekening met subsidiemogelijkheden die de wet biedt voor het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, jonggehandicapten of langdurig werklozen. Hier is een significante relatie te zien met stellingen over maatschappelijk verantwoord ondernemen; werkgevers die positiever scoren op de stellingen over verantwoord ondernemen houden vaker rekening met subsidiemogelijkheden voor het aannemen van moeilijk plaatsbare werknemers.

Zoals gezegd, houdt ongeveer de helft van de werkgevers rekening met subsidiemogelijkheden bij het aanstellen van nieuw personeel. Veelal denken de werkgevers hierbij aan loonkostensubsidie, een jobcoach of een tegemoetkoming in loondoorbetaling bij ziekte (zie tabel 6.5).

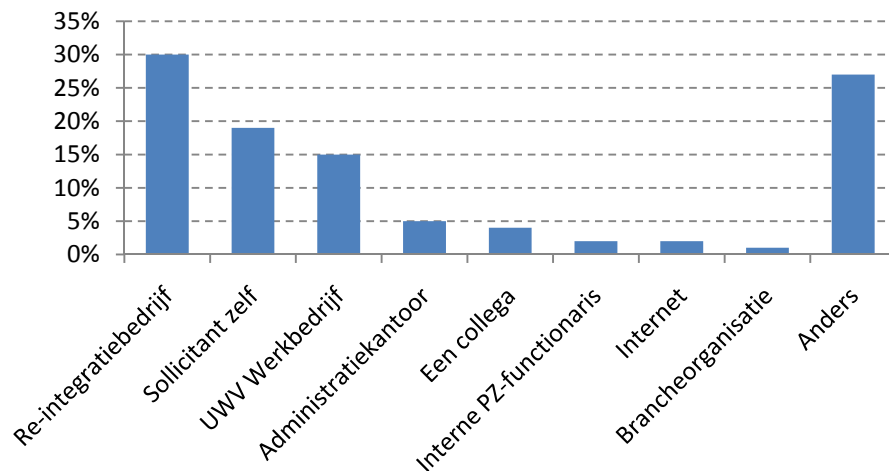
Tabel 6.5 Van welke subsidiemogelijkheden en voorzieningen heeft u gebruikgemaakt?*

	Totaal (n=111)
Loonkostensubsidie van UWV	98%
Loondispensatie	40%
Vergoeding voor aanpassing werkplek	9%
Tegemoetkoming loondoorbetaling bij ziekte	49%
Premiekorting	27%
Proefplaatsing	41%
Een jobcoach	50%
Anders	6%

* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

Bij de aanstelling van de werknemer met loonkostensubsidie zijn werkgevers vaak door een re-integratiebedrijf gewezen op de mogelijkheid om bij het UWV loonkostensubsidie aan te vragen (30%). Dit beeld komt overeen met de resultaten die we al eerder zagen dat ongeveer dertig procent van de werkgevers via het re-integratiebedrijf in contact komt met de LKS-werknemer (zie figuur 6.9). Veel werkgevers hebben aangegeven dat zij op een andere manier zijn geweest op de mogelijkheden voor loonkostensubsidie; zij wisten zelf over de mogelijkheden van loonkostensubsidie of zijn er door een jobcoach of de school van de werknemer op gewezen. Bij één op de vijf werkgevers heeft de sollicitant zelf aangegeven dat er een mogelijkheid was om loonkostensubsidie aan te vragen.

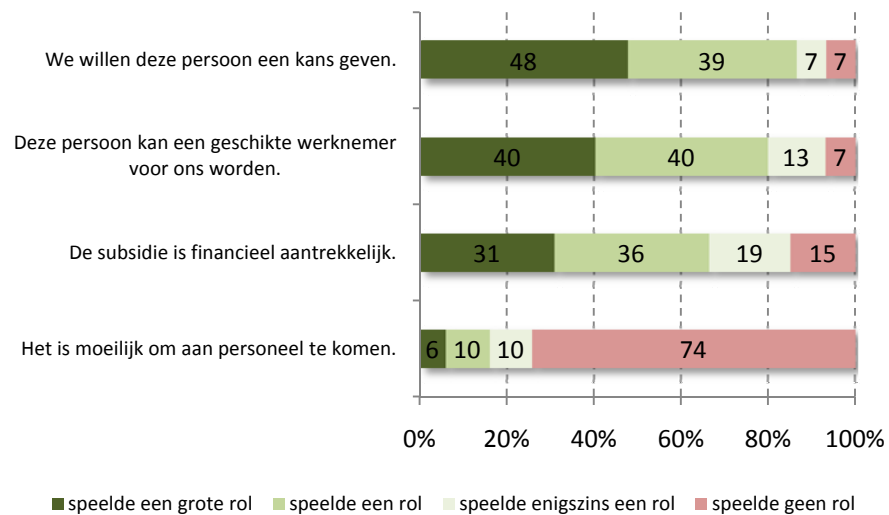
Figuur 6.9 Wie gaf u de informatie over de regeling om bij het UWV loonkostensubsidie aan te vragen?* (n=207)



* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

Voor werkgevers is het belangrijkste motief om een langdurig werkloze of arbeidsgehandicapte in dienst te nemen een mix van maatschappelijke en praktische overwegingen. Werkgevers willen de langdurig werklozen en arbeidsgehandicapten graag een kans geven (94%) en denken tevens dat deze personen een geschikte werknemer kunnen worden (93%). Voor een groot deel (86%) heeft de financiële tegemoetkoming ook een rol gespeeld bij het aanstellen van de werknemer met loonkostensubsidie. Het feit dat een werkgever moeilijk aan personeel kan komen, speelt bij een kleine minderheid van zestien procent een rol om een werknemer met loonkostensubsidie aan te nemen.²

Figuur 6.10 In welke mate speelden de volgende overwegingen een rol bij het aanstellen van deze persoon met loonkostensubsidie? (n=204)



² In figuur 6.10 is te zien dat een aantal werkgevers een (enigszins) negatieve motivatie had bij het aannemen van een werknemer met loonkostensubsidie. Het gaat hierbij om de volgende werkgevers: twintig procent die denkt dat de persoon geen geschikte werknemer kan worden, zestien procent die de persoon heeft aangenomen omdat het voor hen moeilijk is om aan personeel te komen en veertien procent die de persoon niet hebben aangenomen om deze een kans te geven. Deze groep werkgevers heeft ondanks hun negatieve motivatie toch een werknemer aangenomen met loonkostensubsidie. Er is gekeken of de uitkeringsachtergrond van de LKS-werknemer hiermee verband houdt. Dit blijkt niet het geval te zijn. Ook blijkt er geen verband te zijn tussen een negatieve motivatie bij het aannemen en de houding ten aanzien van maatschappelijk verantwoord ondernemen of het opleidingsniveau van de werknemer. NB Geen van de werkgevers heeft louter 'negatieve' motivatie om LKS-werknemers aan te nemen.

6.3 Kenmerken LKS-werknemer

In de volgende paragrafen staat de werknemer centraal waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt. Eerst beschrijven we de groep werknemers op een aantal achtergrondkenmerken, daarna beschrijven we welke functie ze vervullen binnen het bedrijf en hoe tevreden de werkgevers zijn over het functioneren van de werknemers.

We zien dat er iets meer mannen dan vrouwen aan het werk zijn met loonkostensubsidie: 62 procent is man.³ Het gaat vaak om relatief jonge werknemers, de gemiddelde leeftijd is 30 jaar. Met name de werknemers uit de B-groep zijn jong, de werknemers in de C- en D-groep zijn gemiddeld 35 jaar oud. Dit verschil is te verklaren omdat een groot deel van de werknemers uit de B-groep afkomstig is uit een Wajonguitkering (47%). Wajongers mogen pas sinds een jaar gebruikmaken van de LKS-regeling. Dit is ook terug te zien in de leeftijden van de werknemers. Werknemers die minder dan een jaar aan het werk zijn met loonkostensubsidie zijn over het algemeen jonger dan werknemers die al langer dan een jaar gebruikmaken van de regeling (de oude brugbaners oftewel de groep aSB herbeoordeelden, d.w.z. de meerderheid van de C- en D-groep).

Bijna de helft van de LKS-werknemers had of heeft een Wajong-uitkering, een derde een WAO- of WGA-uitkering en één op de acht een WW-uitkering (zie tabel 6.6)

Tabel 6.6 Wat is de uitkeringsachtergrond van de werknemer die is aangenomen met loonkostensubsidie?

	Totaal (n=377)
WW'er	12%
Jonggehandicapt (Wajong)	47%
Arbeidsongeschikt (WAO, WGA, WGA, WAZ)	32%
Niet-uitkeringsgerechtigd	2%
Bijstandsgerechtigd (WWB, IAOW, IAOW)	1%
Herbeoordeeld (WAO, Wajong, WAZ)	5%
Weet niet	1%

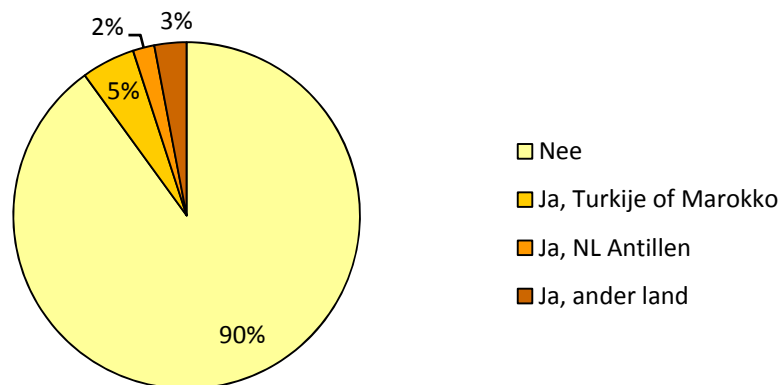
Het opleidingsniveau van de werknemers is te typeren als laag tot middelbaar geschoold. Een groot deel van de werknemers volgde een opleiding op laag (48%) of middelbaar niveau (34%).

³ In bijlage 2 is het geslacht uitgesplitst naar de diverse klantgroepen.

Tabel 6.7 Wat is het opleidingsniveau van de werknemer?

	Totaal (n=349)
Geen	3%
Laag	48%
Middelbaar	34%
Hoog	14%

Het overgrote deel van de LKS-werknemers, namelijk negentig procent, is van Nederlandse afkomst.

Figuur 6.11 Is de werknemer van buitenlandse afkomst? (n=399)


De werkgevers zijn over het algemeen tevreden over het taalniveau van de werknemers, driekwart van de werkgevers vindt het taalniveau van de werknemer in relatie tot de functie goed tot zeer goed (zie tabel 6.8). Een op de tien vindt het taalniveau matig tot slecht.

Tabel 6.8 Wat is het taalniveau van de werknemer in relatie tot de functie?

	Totaal (n=399)
Zeer goed	23%
Goed	51%
Voldoende	17%
Matig	8%
Slecht	2%

De werkgevers zijn iets minder positief over de aansluiting tussen de opleiding en/of werkervaring en de functie. Twee derde van de werkgevers (67%) vindt deze aansluiting voldoende tot zeer goed, één op de vijf vindt deze aansluiting matig of slecht.

Tabel 6.9 In welke mate sluit de werkervaring en/of opleiding van de werknemer aan bij de functie?

	Totaal (n=400)
Zeer goed	12%
Goed	37%
Voldoende	18%
Matig	12%
Slecht	8%
Niet relevant	14%

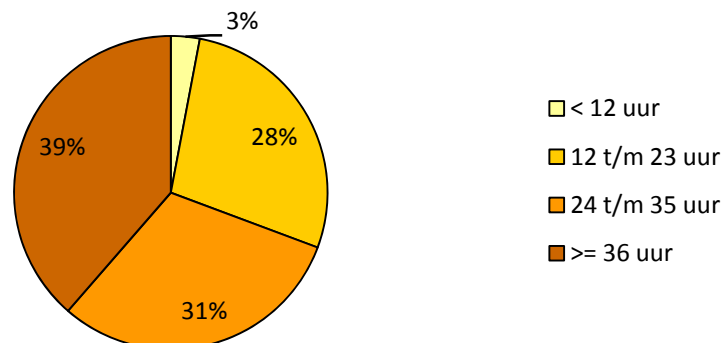
6.4 Functie en begeleiding

In deze paragraaf kijken we naar het type dienstverband, het soort functie en de begeleiding van de LKS-werknemer.

6.4.1 Dienstverband en functie

Het merendeel van de werknemers met loonkostensubsidie werkt in een parttimedienstverband, ruim zestig procent werkt minder dan 36 uur per week. Gemiddeld werkt men 29 uur per week.

Figuur 6.12 Voor hoeveel uur per week is de persoon aangenomen? (n=400)



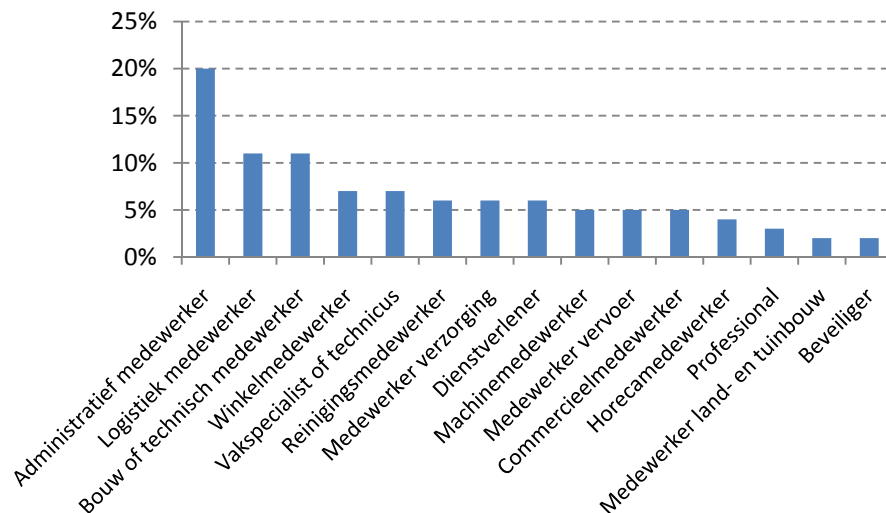
De dienstverbanden zijn voornamelijk tijdelijk van aard, 78 procent heeft een tijdelijk dienstverband.

Tabel 6.10 Wat is de aard van het dienstverband?

	Totaal (n=400)
Vast	22%
Tijdelijk, waarvan:	78%
1 jaar, met uitzicht op vaste aanstelling	28%
1 jaar, met uitzicht op verlenging van bepaalde duur	36%
1 jaar, zonder toezeggingen	12%
Anders	2%

De werknemers zijn met name werkzaam als administratief medewerker, logistiek medewerker of als bouwvakker/technisch medewerker. Deze laatste functiegroep werd door de cliënten zelf veel minder vaak genoemd (zie hoofdstuk 4).

Figuur 6.13 Voor welke functie is de persoon aangenomen? (n=385)



Een kwart van de werkgevers heeft aanpassingen gedaan aan de werkplek van de LKS-werknemer. Bijna twee derde deed geen aanpassingen (bij 15% is een aanpassing niet van toepassing, bijvoorbeeld een hovenier die geen vaste werkplek heeft). Het maakt overigens geen verschil welke uitkeringsachtergrond een werknemer heeft, voor alle uitkeringstypes zijn even vaak werkplekaanpassingen gedaan. Een kwart van de werkgevers die een werkplekaanpassing heeft gedaan, heeft hiervoor een vergoeding van het UWV ontvangen (in totaal heeft dus 6% van alle werkgevers een vergoeding van het UWV ontvangen voor een werkplekaanpassing).

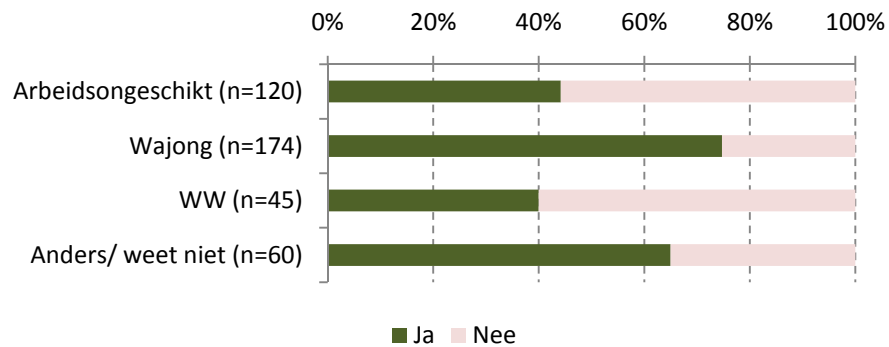
Tabel 6.11 Heeft de werknemer een werkplek die is aangepast aan de capaciteiten van de werknemer?

	Totaal (n=397)
Ja	23%
Nee	62%
Niet van toepassing	15%

Functieaanpassingen komen veel vaker voor dan werkplekaanpassingen, maar liefst zestig procent van de werknemers heeft een functie die is aangepast aan de capaciteiten van de LKS-werknemer. Voor Wajongers (en

de categorie 'anders/weet niet') zijn het vaakst functieaanpassingen gedaan (zie figuur 6.14).

Figuur 6.14 Functieaanpassing x uitkering (n=399)

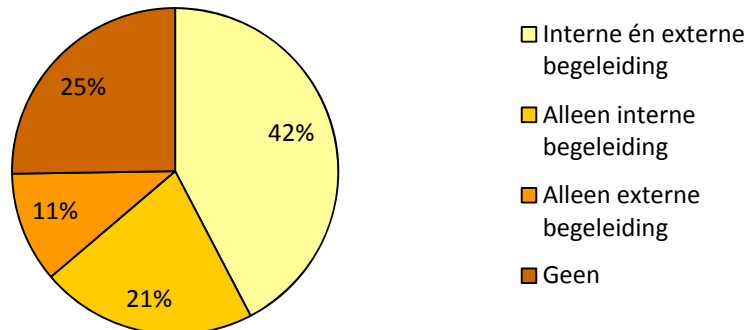


Van de werkgevers die een functieaanpassing hebben gedaan, heeft ongeveer de helft (55%) gebruikgemaakt van loondispensatie (in totaal heeft dus 33% van alle werkgevers gebruikgemaakt van loondispensatie). Loondispensatie is alleen mogelijk voor LKS-werknemers met een Wajong-uitkering. Er wordt dan ook met name loondispensatie aangevraagd voor LKS-werknemers met een Wajong-uitkering. Driekwart van de werkgevers die de functie heeft aangepast aan de in dienst genomen Wajonger, geeft aan vanwege de functieaanpassing naast de loonkostensubsidie gebruik te hebben gemaakt van loondispensatie.

6.4.2 Begeleiding

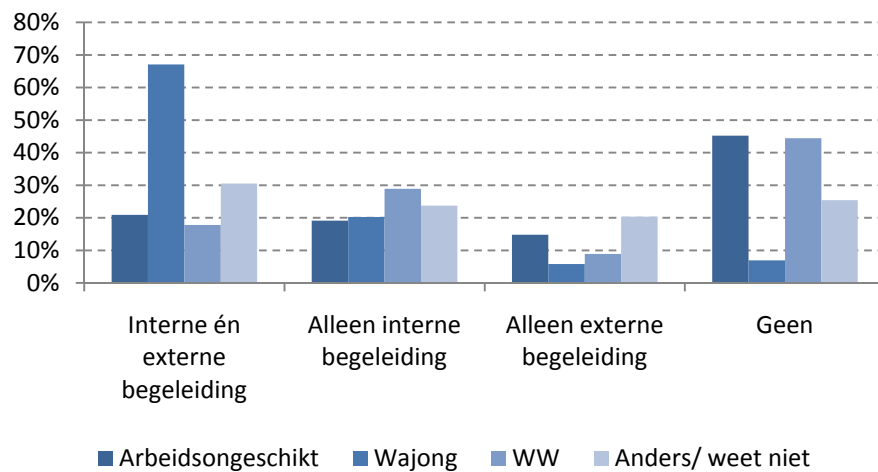
Twee vijfde van de LKS-werknemers krijgt extra begeleiding van zowel het bedrijf zelf als van een externe partij (zoals een re-integratiebedrijf of een jobcoachorganisatie). Een vijfde van de werknemers krijgt alleen interne begeleiding en een op de tien alleen externe begeleiding. Een kwart van de LKS-werknemers krijgt geen extra begeleiding (zie figuur 6.15).

Figuur 6.15 Interne en/of externe begeleiding bij werkzaamheden (n=392)



Als we de vormen van begeleiding uitzetten tegen de uitkeringsachtergrond van de werknemer, zien we dat Wajongers veruit de meeste begeleiding krijgen (zie figuur 6.16). Twee derde (67%) van de Wajongers krijgt zowel interne als externe begeleiding.

Figuur 6.16 Interne en/of externe begeleiding x uitkering (n=392)



Werkgevers zijn over het algemeen erg tevreden met de begeleiding die externe partijen bieden, driekwart van de werkgevers is (zeer) tevreden. Een op de tien werkgevers is niet tevreden over de externe partij (zie tabel 6.12).

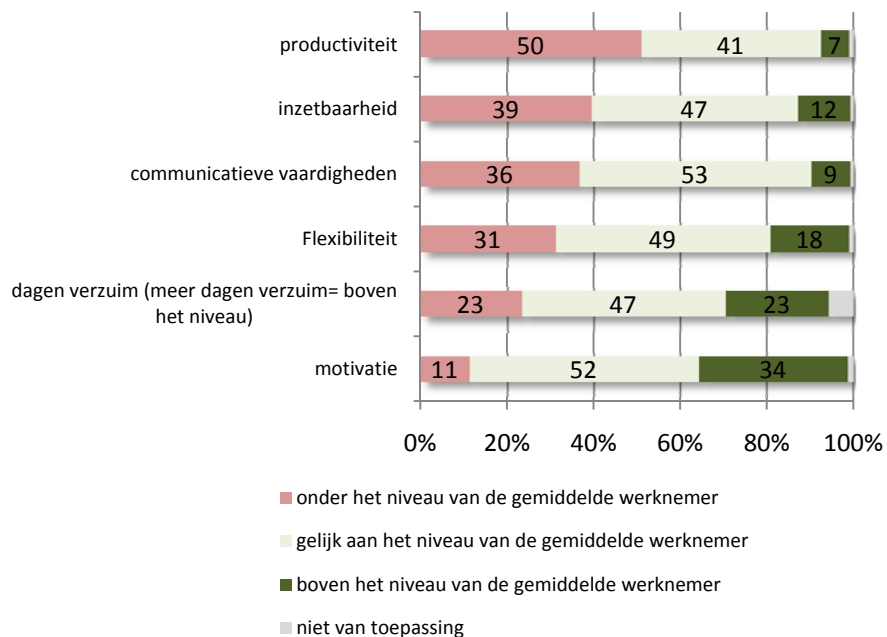
Tabel 6.12 Hoe tevreden bent u met deze externe begeleiding? (n=204)

	Percentage	Aantal
Zeer tevreden	37%	75
Tevreden	38%	79
Tevreden, noch ontevreden	15%	30
Ontevreden	8%	17
Zeer ontevreden	2%	3

6.5 Functioneren

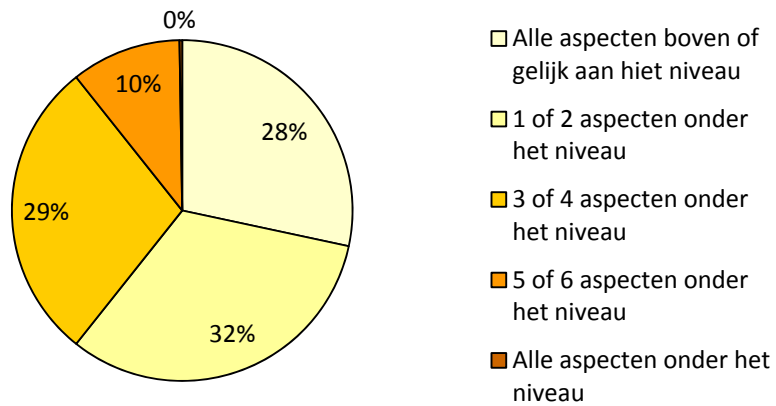
Aan de werkgevers is gevraagd om het functioneren van de LKS-werknemer te beoordelen in vergelijking tot het functioneren van een gemiddelde werknemer in een vergelijkbare functie. In figuur 6.17 zijn alle aspecten van deze beoordeling weergegeven. Op het punt van productiviteit lijken de LKS-werknemers het meest achter te blijven. Volgens de helft van de werkgevers ligt de productiviteit van de LKS-werknemers onder het niveau van de gemiddelde werknemer. Verder blijft volgens de werkgevers de inzetbaarheid en flexibiliteit (39% en 31%) van de LKS-werknemers achter. Volgens 44 procent van de werkgevers hebben de LKS-werknemers meer begeleiding nodig dan de andere werknemers. Op het aspect motivatie scoren de LKS-werknemers juist heel goed, bijna negentig procent van de werkgevers zegt dat de motivatie van de LKS-werknemer gelijk is aan of boven het niveau van de gemiddelde werknemer ligt.

Figuur 6.17 Functioneren van de LKS-werknemer in vergelijking tot de gemiddelde werknemer (n=401)



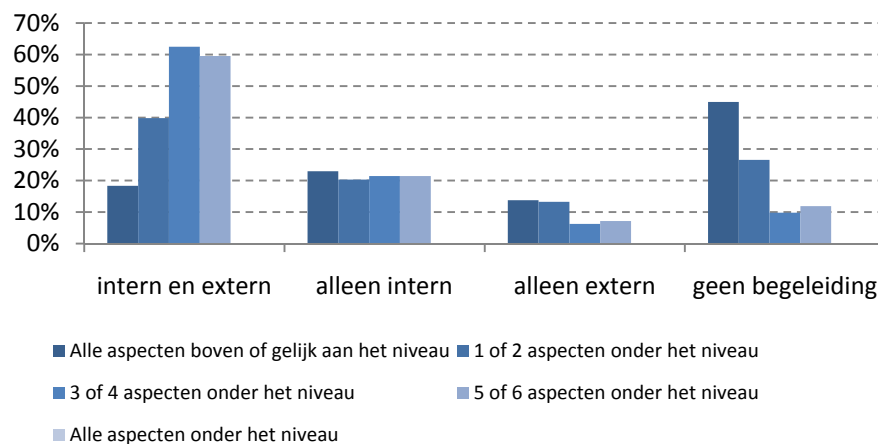
Ongeveer een kwart van de werkgevers is positief over alle aspecten van het functioneren van de LKS-werknemer. Een derde van de werkgevers vindt dat de LKS-werknemer op één of twee aspecten onder het niveau van de andere werknemers presteert. Ongeveer twee op de vijf werkgevers vindt dat de LKS-werknemer op drie of meer aspecten onder het niveau presteert (zie figuur 6.18).

Figuur 6.18 Aantal aspecten waarop de LKS-werknemer onder het niveau functioneert in vergelijking tot de gemiddelde werknemer (n=401)

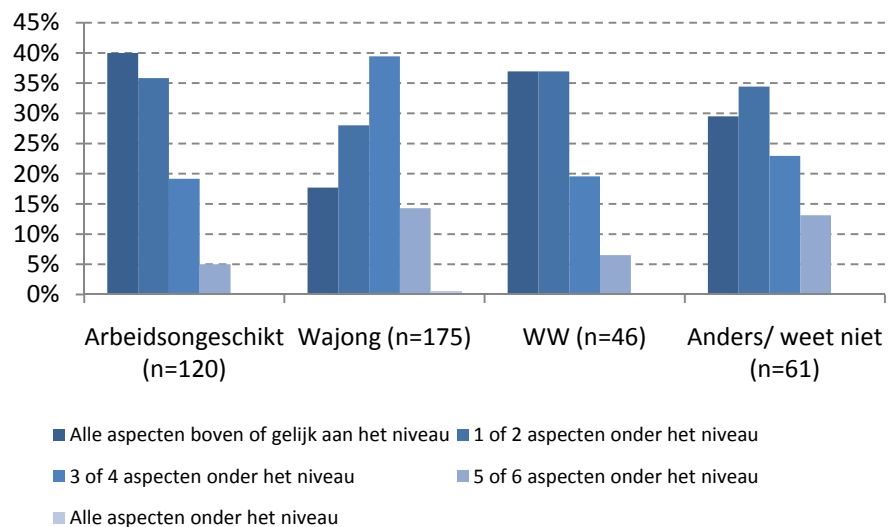


In figuur 6.19 is de relatie tussen het functioneren en extra begeleiding weergegeven. Hier is te zien dat werknemer die relatief slecht functioneren veel begeleiding krijgen (zowel interne als externe begeleiding). Werknemers die geen begeleiding krijgen, functioneren vaker boven of gelijk aan het niveau van de gemiddelde werknemer.

Figuur 6.19 Begeleiding x functioneren (n=392)



In figuur 6.20 is het functioneren van de LKS-werknemer afgezet tegen het uitkeringstype. Hier is te zien dat met name de Wajongers moeite hebben goed te presteren: 39 procent van de Wajongers presteert op drie of vier aspecten onder het niveau. Nog eens veertien procent van de Wajongers presteert op meer dan vijf aspecten onder het niveau van de gemiddelde werknemer.

Figuur 6.20 Functioneren x uitkering


We zagen al dat een groot deel van de LKS-werknemers volgens de werkgevers achterblijft wat betreft productiviteit. Ook zagen we al eerder dat een deel van de werkgevers loondispensatie heeft aangevraagd voor een functieaanpassing van de LKS-werknemer. Wanneer we specifiek kijken naar de werknemers die qua productiviteit onder het niveau presteren, zien we dat voor twee derde van deze werknemers inderdaad loondispensatie is aangevraagd.

De achterblijvende productiviteit van de LKS-werknemers vormt voor bijna een kwart van de werkgevers daadwerkelijk een knelpunt binnen het bedrijf. Communicatieve vaardigheden, benodigde begeleiding, inzetbaarheid en flexibiliteit vormen elk voor ongeveer een vijfde van de werkgevers een knelpunt (zie tabel 6.13).

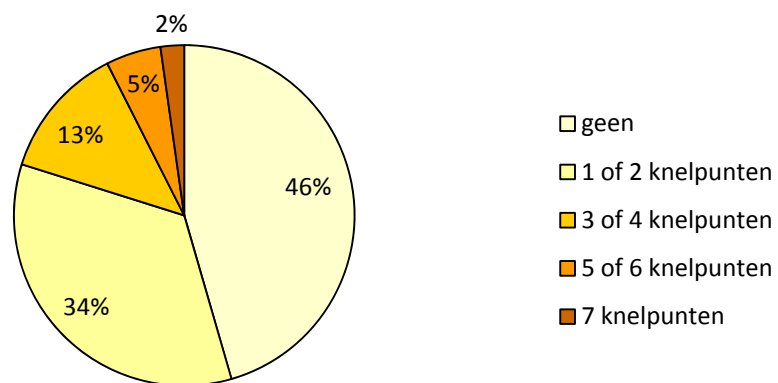
Tabel 6.13 Deden er zich op één van de onderstaande aspecten knelpunten voor bij de vervulling van de baan op de werkplek of binnen uw bedrijf?*

	N	% van totaal
Geen knelpunten ervaren	183	46%
Productiviteit	104	26%
Communicatieve vaardigheden	84	21%
Benodigde begeleiding	82	20%
Inzetbaarheid	79	20%
Flexibiliteit	73	18%
Dagen verzuim	60	15%
Motivatie	44	11%
Anders	17	4%

* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan 100%.

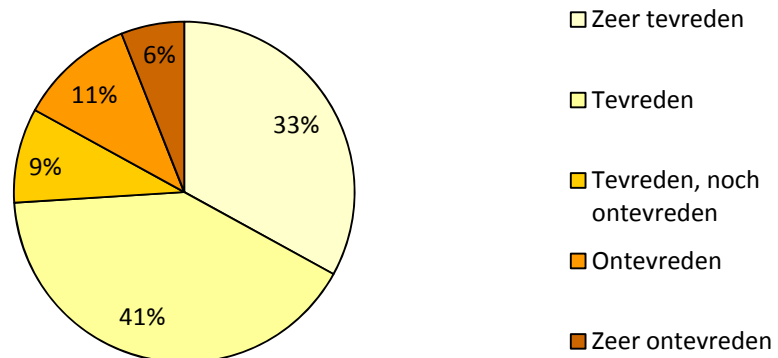
Bijna de helft van de werkgevers (46%) heeft overigens helemaal geen knelpunten ervaren in het functioneren van de LKS-werknemer. Een derde van de werkgevers ervaart op één of twee aspecten een knelpunt. Ongeveer één op de vijf werkgevers ervaart op drie of meer aspecten knelpunten (zie figuur 6.21).

Figuur 6.21 Aantal knelpunten dat werkgevers ervaren (n=402)



Over het algemeen zijn de werkgevers tevreden over de werknemer die zij hebben aangenomen met loonkostensubsidie, driekwart van de werkgevers is (zeer) tevreden. Zeventien procent van de werkgevers is ontevreden over de LKS-werknemer (zie figuur 6.22).

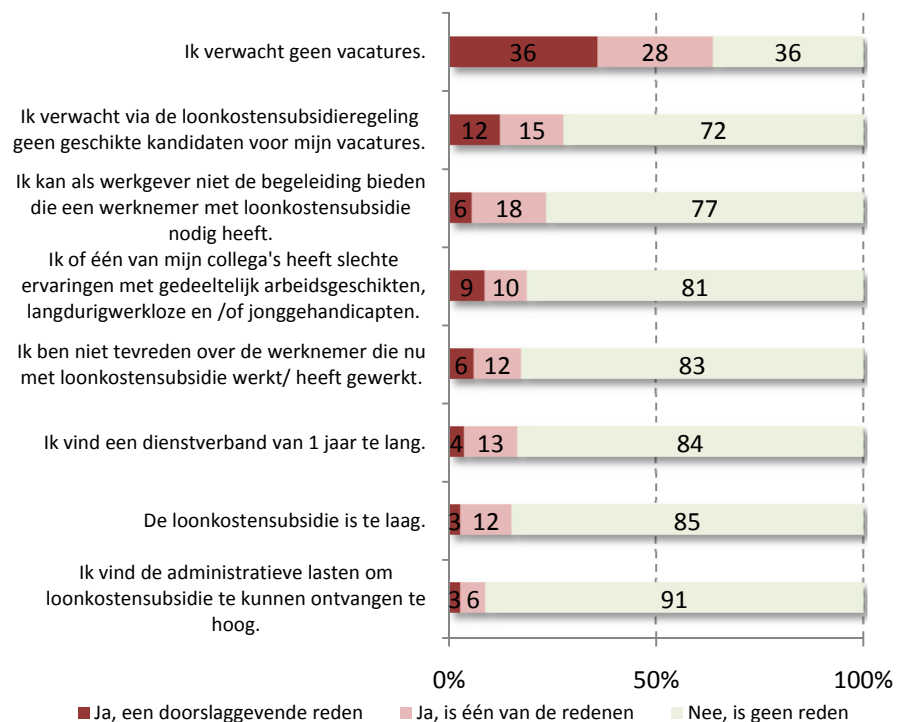
Figuur 6.22 Hoe tevreden bent u, alles overziende, over de werknemer die u indertijd met loonkostensubsidie heeft aangenomen? (n=189)⁴



⁴ Deze vraag is niet beantwoord door B-werkgevers, aangezien de werknemer pas sinds kort in dienst is en werkgevers zich nog geen goed beeld kunnen vormen van het functioneren van de werknemer.

Dat de werkgevers tevreden zijn over de LKS-werknemers, blijkt ook uit de verwachtingen die de werkgevers uitspreken over de toekomst. Het overgrote deel van de werkgevers (94%), waarbij de LKS-werknemer minimaal al een jaar in dienst is (C1), denkt dat de LKS-werknemer de komende jaren nog binnen het bedrijf werkzaam blijft. Bovendien verwacht bijna de helft (43%) van alle werkgevers (B-, C- en D-werkgevers) binnen twaalf maanden weer een werknemer aan te nemen met loonkostensubsidie. Belangrijkste reden om geen werknemer meer aan te nemen met loonkostensubsidie is hoofdzakelijk praktisch van aard; het merendeel van deze werkgevers (64%) verwacht het komende jaar geen vacatures. Ook denkt 27 procent geen geschikte kandidaten te kunnen vinden via de loonkostensubsidieregeling. In totaal ziet hiermee 77 procent van deze werkgevers geen vacaturemogelijkheden (voor LKS-werknemers, zie figuur 6.23). Voor een kwart van de werkgevers speelt de begeleiding een rol. Deze werkgevers kunnen niet de begeleiding bieden die een werknemer met loonkostensubsidie nodig heeft.

Figuur 6.23 Redenen om binnen 12 maanden niet nog een werknemer aan te nemen met loonkostensubsidie (n=210)



Werkgevers die te maken hebben gehad met uitval van een LKS-werknemer (C9, C0 of D0) en werkgevers die hiermee niet te maken hebben (B1, C1 en D1) verschillen op twee punten in hun motivatie om niet nog een LKS-werknemer aan te nemen. Werkgevers met uitvallers noemen vaker

‘ontevredenheid over de huidige LKS-werknemer’ en ‘slechte ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten, langdurig werklozen en/of jonggehandicapten’ als reden om niet nog een LKS-werknemer aan te nemen.

6.5.1 Beëindiging van het dienstverband

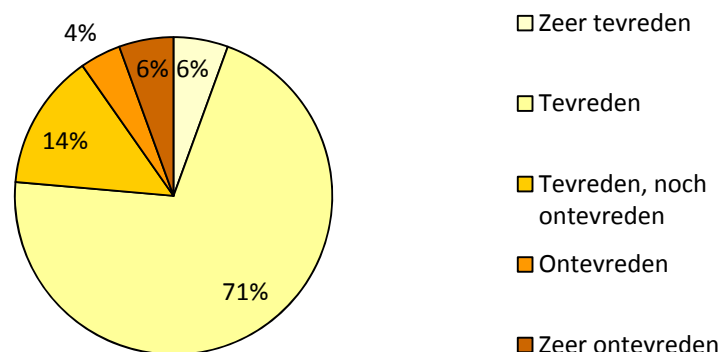
Ondanks de positieve reacties, lukt het niet alle werknemers om aan het werk te blijven binnen het bedrijf. Er zijn voor dit onderzoek 400 werkgevers bevroegd over hun ervaringen met een werknemer waarvoor zij loonkostensubsidie ontvangen. Bij 72 van deze werkgevers is de LKS-werknemer niet meer in dienst (zie tabel 6.14).

Tabel 6.14 Overzicht van uit dienst getreden LKS-werknemers

	Aantal	%
Werknemer is nog in dienst	329	82%
Werknemer is niet meer in dienst		
- Werknemer is binnen het eerste jaar uit dienst getreden (C9)	27	7%
- Werknemer is na 1 jaar uit dienst getreden (C0)	37	9%
- Werknemer is na 1,5 uit dienst getreden (D0)	8	2%
Totaal	401	100%

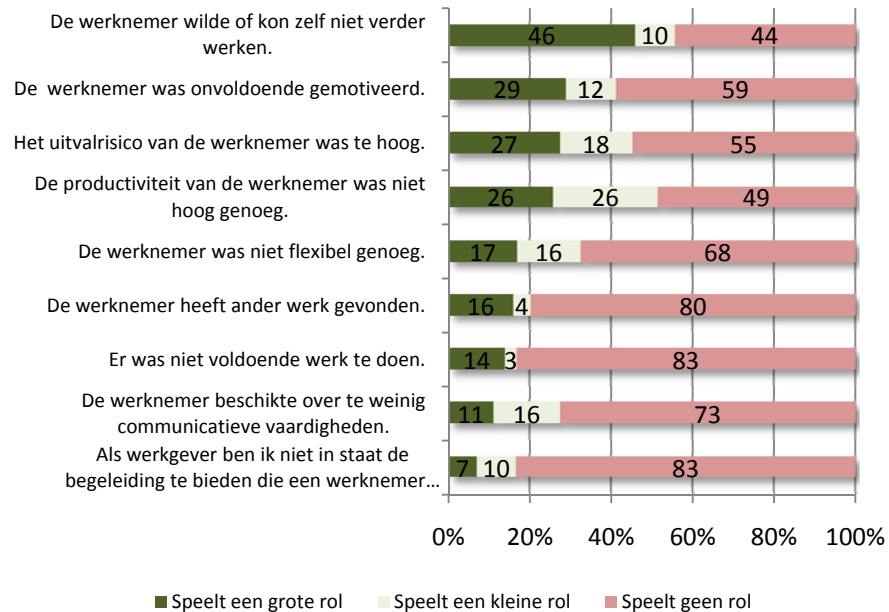
Ondanks het uit dienst treden van de werknemers zijn de werkgevers over het algemeen wel tevreden over de werknemer die zij met loonkostensubsidie hebben aangenomen; driekwart van de werkgevers is (zeer) tevreden over de LKS-werknemer (zie figuur 6.24). Hiermee verschillen de werkgevers die te maken hebben gehad met uitval niet van de andere werkgevers (zie ook figuur 6.22). Wel zijn er naar verhouding minder werkgevers die zeer tevreden zijn.

Figuur 6.24 Hoe tevreden bent u, alles overziende, over de werknemer die u indertijd met loonkostensubsidie heeft aangenomen? (n=72)



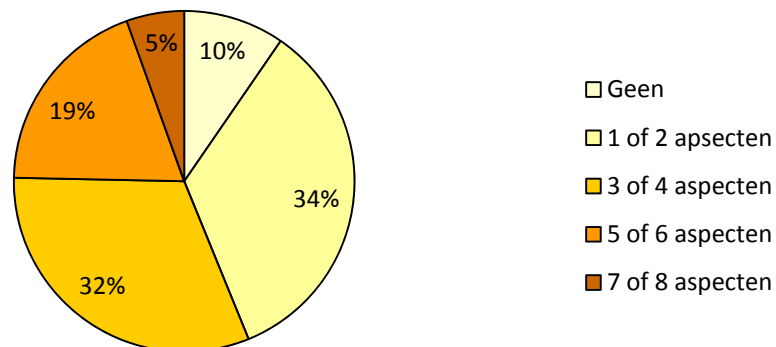
Wanneer het dienstverband gedurende het eerste anderhalf jaar wordt beëindigd, komt dit volgens de werkgevers vaak omdat de werknemer zelf niet verder kon of wilde werken. Daarnaast worden motivatie, productiviteit en uitvalrisico genoemd als redenen voor beëindiging van het dienstverband (zie figuur 6.25).

Figuur 6.25 In welke mate speelden de volgende aspecten een rol bij de beëindiging van het dienstverband? (n=70)



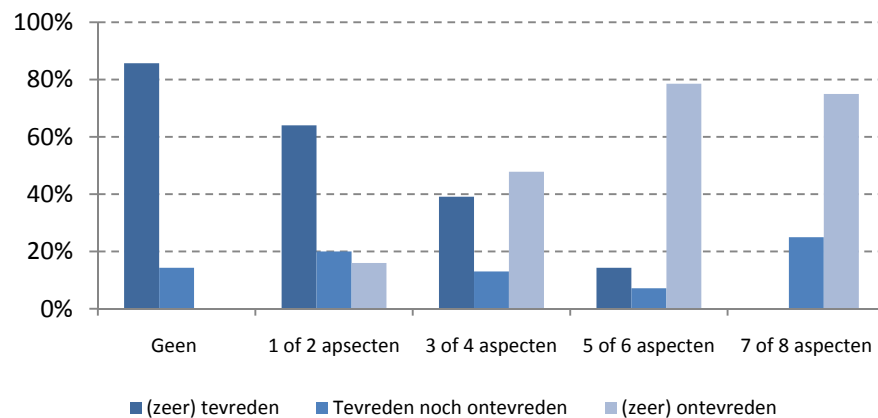
In figuur 6.26 is weergegeven hoeveel van de genoemde aspecten een rol speelden bij de beëindiging van het dienstverband. Opvallend is dat bij tien procent van de werkgevers géén van de aspecten een rol speelde. Waarschijnlijk hadden deze werkgevers een andere reden voor het beëindigen van het dienstverband. Bij een derde van de werkgevers speelde slechts één of twee aspecten een rol. Bij iets meer dan de helft van de werkgevers (56%) speelden drie of meer aspecten een rol (zie figuur 6.27).

Figuur 6.26 Aantal aspecten dat een rol speelden bij de beëindiging van het dienstverband (n=70)



Er is geen significante relatie tussen de verschillende uitkeringsachtergronden van de LKS-werknemer enerzijds en het aantal aspecten dat een rol speelt bij de beëindiging van het dienstverband anderzijds. Ook het wel of niet hebben van begeleiding maakt geen verschil. Naarmate er meer aspecten een rol spelen bij de beëindiging van het dienstverband, zijn werkgevers minder tevreden over de LKS-werknemer (zie figuur 6.27).

Figuur 6.27 Aantal aspecten dat een rol speelden bij de beëindiging van het dienstverband x tevredenheid over LKS-werknemer (n=70)



6.6 Samenvatting

6.6.1 Kenmerken

Sector en bedrijfsomvang

Bijna driekwart van de bedrijven (73%) is afkomstig uit de profitsector. Daarnaast komt een deel van de bedrijven (21%) uit de non-profitsector. Bijna driekwart van de bedrijven met een LKS-werknemer heeft minder dan vijftig

werknemers in dienst. In vergelijking met geheel Nederland zijn er relatief weinig kleine werkgevers die een werknemer met loonkostensubsidie in dienst hebben.

De grootste groep werkgevers (20%) bevindt zich in de handel. Daarnaast zijn er veel bedrijven werkzaam in de zakelijke dienstverlening, de gezondheids- en welzijnszorg en de cultuur en overige dienstverlening.

Vacatures

De werkgevers die een werknemer met loonkostensubsidie in dienst hebben, waren in 2009 voor een groot deel op zoek naar nieuw personeel. Driekwart van de werkgevers had één of meer vacatures openstaan. Voor 2010 verwachten de werkgevers veel minder vacatures, veertig procent verwacht zelfs helemaal geen vacatures.

Een kwart van de werkgevers heeft moeite om vacatures vervuld te krijgen.

Veel van de LKS-werkgevers hechten belang aan maatschappelijk verantwoord ondernemen: twee derde van de werkgevers vindt dat hij of zij als werkgever een maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft. Bijna de helft van de werkgevers vindt het goed voor de sfeer van het bedrijf om ook werknemers met een arbeidshandicap of langdurig werklozen in dienst te hebben, iets minder dan de helft voelt het als een morele plicht deze werknemers aan te nemen.

6.6.2 Aannameproces

Wanneer de werkgevers op zoek zijn naar nieuw personeel, werven zij doorgaans via de gebruikelijke kanalen: een advertentie in een dagblad (37%), internet (28%) en via via (27%). Ten opzichte van het reguliere wervingskanaal is de werknemer met loonkostensubsidie vaker via een re-integratiebedrijf of een opleidingsinstituut binnengekomen en minder vaak via via, via internet, via een advertentie of via het UWV.

De helft van de werkgevers (54%) houdt bij de aanname van nieuw personeel doorgaans rekening met de wettelijke subsidiemogelijkheden voor het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, jonggehandicapten of langdurig werklozen.

Aanstelling van LKS-werknemer

Een derde van de werkgevers is bij de aanstelling van de betreffende werknemer door een re-integratiebedrijf gewezen op de mogelijkheid om bij het UWV loonkostensubsidie aan te vragen.

Vrijwel alle werkgevers geven als motivatie voor de aanstelling van de LKS-werknemer aan dat zij langdurig werklozen en arbeidsgehandicapten graag een kans willen geven (94%) en dat ze denken dat deze persoon een geschikte werknemer kan worden (93%). Voor een groot deel van de

werkgevers (86%) heeft de financiële tegemoetkoming ook een rol gespeeld bij het aanstellen van de betreffende werknemer.

Functie

Volgens de werkgevers werken de LKS-werknemers gemiddeld 29 uur per week, 78 procent heeft een tijdelijk dienstverband.

De werknemers zijn met name werkzaam als administratief medewerkers, logistiek medewerker of als bouwvakker-technisch medewerker.

Aanpassingen

Een kwart van de werkgevers heeft aanpassingen gedaan aan de werkplek van de LKS-werknemer.

Een kwart van de werkgevers die een werkplekaanpassing heeft gedaan, heeft hiervoor een vergoeding van het UWV ontvangen.

Zestig procent van de LKS-werknemers heeft een functie die is aangepast aan de eigen capaciteiten. Voor Wajongers zijn het vaakst functieaanpassingen gedaan.

Van de werkgevers die een functieaanpassing hebben gedaan, heeft ongeveer de helft (55%) gebruikgemaakt van loondispensatie (in totaal heeft dus 33% van alle werkgevers gebruikgemaakt van loondispensatie).

Begeleiding

Tweevijfde van de LKS-werknemers krijgt bij de werkzaamheden extra begeleiding van zowel het bedrijf zelf als van een externe partij. Een vijfde van de werknemers krijgt alleen interne begeleiding en één op de tien alleen externe begeleiding. Een kwart van de LKS-werknemers krijgt geen extra begeleiding bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Wajongers krijgen veruit de meeste begeleiding.

Werkgevers zijn over het algemeen erg tevreden met de begeleiding die externe partijen bieden: driekwart van de werkgevers is (zeer) tevreden. Een op de tien werkgevers is niet tevreden over de externe partij.

Functioneren

Volgens de helft van de werkgevers ligt de productiviteit van de LKS-werknemer onder het niveau van de gemiddelde werknemer. Verder blijft de inzetbaarheid en flexibiliteit van de LKS-werknemers volgens een deel (39% en 31%) van de werkgevers achter. Met name de Wajongers presteren onder het gemiddelde.

De achterblijvende productiviteit van de LKS-werknemers vormt voor bijna een kwart van de werkgevers een knelpunt binnen het bedrijf. Gebrek aan communicatieve vaardigheden, de benodigde begeleiding en inzetbaarheid vormen elk voor ongeveer een vijfde van de werkgevers een knelpunt. Ondanks deze knelpunten zijn de werkgevers tevreden over de werknemer die zij met loonkostensubsidie hebben aangenomen: driekwart van de werkgevers

is (zeer) tevreden. Zeventien procent van de werkgevers is ontevreden over de LKS-werknemer.

Toekomst

Het overgrote deel van de werkgevers (94%), bij wie de LKS-werknemer minstens een jaar in dienst is (C1), denkt dat de LKS-werknemer de komende jaren nog binnen het bedrijf zal blijven. Bovendien verwacht bijna de helft (43%) van alle werkgevers (B-, C- en D-werkgevers) binnen twaalf maanden weer een werknemer aan te nemen met loonkostensubsidie.

Van de werkgevers die geen nieuwe LKS-werknemers willen aanstellen, geeft 77 procent van deze werkgevers aan dat zij geen vacaturemogelijkheden zien. Werkgevers die iemand met LKS in dienst hebben genomen die weer is uitvallen noemen vaker 'ontevredenheid over de huidige LKS-werknemer' en 'slechte ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten, langdurig werklozen en/of jonggehandicapten' als reden om niet nog eens een LKS-werknemer aan te nemen.

Einde dienstverband

Er zijn vierhonderd werkgevers die iemand met loonkostensubsidie hebben aangenomen bevroegd over hun ervaringen met de betreffende. Bij 72 van deze werkgevers is de LKS-werknemer inmiddels uit dienst. Ondanks het uit dienst treden van de werknemers zijn de werkgevers over het algemeen wel tevreden over de werknemer die zij met loonkostensubsidie hebben aangenomen; driekwart van de werkgevers is (zeer) tevreden over de LKS-werknemer.

Wanneer het dienstverband gedurende de eerste anderhalf jaar wordt beëindigd, komt dit volgens de werkgevers vaak omdat de werknemer zelf niet verder kon of wilde werken. Daarnaast worden motivatie, productiviteit en uitvalrisico genoemd als redenen voor beëindiging van het dienstverband.

LITERATUUR

Besseling, J.J.M. et al (2009). *Monitor brugbanen najaar 2008*. TNO: Hoofddorp.

Besseling, J.J.M. et al (2009). *Monitor brugbanen voorjaar 2009*. TNO: Hoofddorp.

Siegert, J., Cuelenaere, B. en M. Wilkens (2009). *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannembereidheid*, Ecorys, Rotterdam december 2009.

Beek, van K.w.H. en B.M.S. van Praag (1992). *Kiezen uit sollicitanten. Concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan*. SDU Uitgeverij: 's Gravenhage.

Bakker, R.C., Kemper, D.R. en Grijpstra, D.H. (2008). *Loonkostensubsidie & werken met behoud van uitkering. Quickscan naar de toepassing van deze re-integratieinstrumenten door gemeenten*. Research voor Beleid: Zoetermeer.

Graaf, D., Kok, L. en P. Berkhout (2004). *Is het mogelijk om re-integratie te meten?* Stichting voor Economisch Onderzoek: Amsterdam.

BIJLAGE 1

Onderzoeksverantwoording

Gegevensverzameling

Cliënten

De cliënten van UWV (ofwel werkzoekenden) zijn via een schriftelijk enquête benaderd. Deze vond plaats in april en mei 2010. UWV maakte voor het aanschrijven van de cliënten gebruik van hun cliëntenbestand.

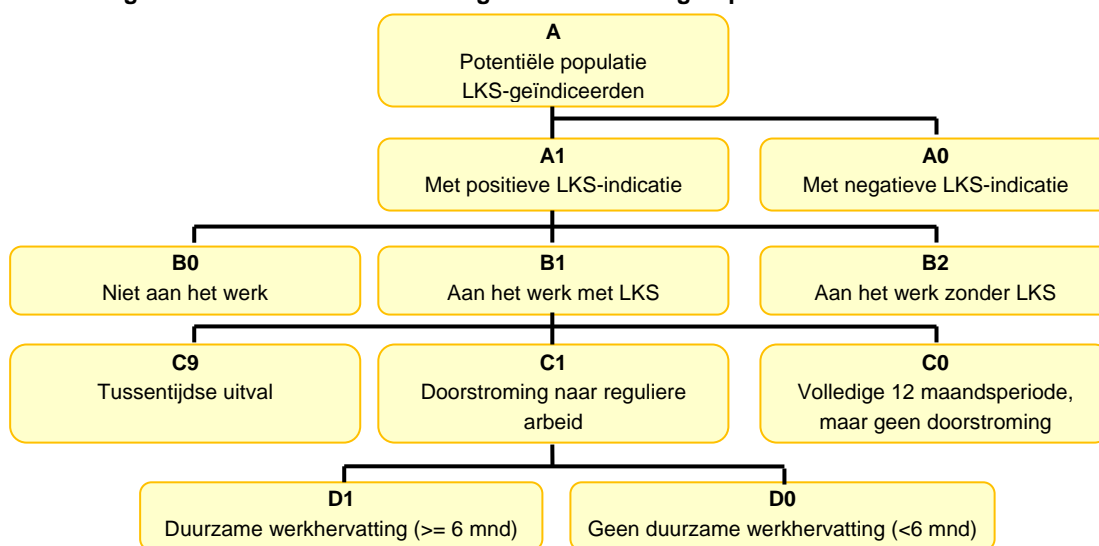
Op basis van onze bestandsgegevens is een selectie gemaakt van personen die voor de eerste meting in het kader van de monitor LKS in aanmerking komen. Voor de selectie is steeds een termijn van een half jaar gehanteerd, met als grensdatum 1 oktober 2009. Dit betekent dat:

- voor degenen die niet via LKS zijn geplaatst (B0 en B2) indicatiestelling op of na 1 oktober 2009 moet hebben plaatsgevonden;
- voor degenen die op het moment van het onderzoek nog op een LKS/brugbaan zitten (B1) deze grenswaarde niet geldt, voor hen is alleen van belang dat de baan nog doorloopt tot en met minimaal 1 mei 2010;
- voor degenen die zijn uitgevallen (C9) de uitval op of na 1 oktober 2009 moet hebben plaatsgevonden;
- voor degenen van wie bekend is dat men niet is doorgestroomd (C0), de LKS- of brugbaan op of na 1 oktober 2009 moet zijn beëindigd;
- voor degenen die (mogelijk) wel doorstromen (C1/C0) of al zijn doorgestroomd (C1) de LKS- of brugbaan tussen 1 oktober 2009 en 1 april 2010 moet zijn beëindigd;
- degenen die wel zijn doorgestroomd en voor wie de brugbaan voor 1 oktober 2009 is beëindigd, tot de D0/D1 populatie worden gerekend.

Er zijn drie verschillende vragenlijsten opgesteld: één vragenlijst voor de B-clieënten, één voor de C-clieënten en één voor de D-clieënten. Op deze manier kon er in de vraagstelling rekening worden gehouden met de fase waarin de cliënt zich bevond. In de vragenlijst werden vragen gesteld over de huidige (werk)situatie van de cliënt, de gezondheid, de attitude ten aanzien van werk en de omgang met collega's.

In figuur B1.1 zijn alle groepen schematisch weergegeven.

Figuur B1.1 Schematische weergave van de klantgroepen



Werkgevers

Werkgevers met LKS-werknemers zijn telefonische geënquêteerd over hun ervaringen met de LKS. Voor het onderzoek zijn 402 van de 1638 werkgevers geïnterviewd die een werknemer hebben aangenomen met loonkosten-subsidie.

Bij de telefonische enquête is gebruikgemaakt van een voorgeprogrammeerde vragenlijst. Net als bij de cliënten is er bij de bevraging van de werknemers rekening gehouden met de verschillende fasen waarin werkgevers zich kunnen bevinden (B, C of D). Aan de werkgevers zijn vragen gesteld over het aannemen van werknemers met loonkostensubsidie, de plaatsing van de werknemer in het bedrijf en het functioneren van de werknemer.

Responsanalyse

Cliënten

In totaal zijn er 8927 respondenten aangeschreven (verdeeld over de drie klantgroepen). In totaal hebben 1976 cliënten de vragenlijst ingevuld. Dit komt neer op een respons van 22 procent. In tabel B1.1 is de responsverdeling per klantgroep weergegeven.

Tabel B1.1 Respons schriftelijke enquête cliënten

Klantgroep	Aangeschreven	Respons % (n)
B	8327	22% (1801)
C	448	30% (136)
D	115	34% (39)
Totaal	8927	22% (1976)

De tabellen B1.2 en B1.3 laten de verdeling zien wat betreft leeftijd en geslacht voor zowel de responsgroep als de totale populatie.

Tabel B1.2 Leeftijd: respons versus populatie

	Klantgroep B		Klantgroep C		Klantgroep D	
	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie
18 t/m 24	45%	53%	15%	26%	3%	3%
25 t/m 34	19%	19%	21%	21%	10%	19%
35 t/m 44	15%	14%	27%	30%	33%	40%
45 t/m 54	15%	10%	35%	23%	47%	38%
>= 55	7%	4%	2%	1%	7%	-
Totaal	100%		100%		100%	

Voor klantgroep B en C geldt dat er meer jongeren (18 t/m 24 jaar) in de responsgroep zitten dan men op basis van de populatieverdeling zou verwachten. Het aandeel ouderen is in alle responsgroepen lager dan men zou verwachten.

Tabel B1.3 Geslacht: respons versus populatie

	Klantgroep B		Klantgroep C		Klantgroep D	
	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie
Man	56%	59%	55%	57%	47%	59%
Vrouw	44%	41%	45%	43%	53%	42%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

In klantgroep D is het aandeel mannen iets groter dan men op basis van de responsgroep zou verwachten. Voor de andere klantgroepen is de verdeling vergelijkbaar met de responsgroep.

Tabel B1.4 laat de verdeling van de respondenten zien binnen klantgroep B. De verdeling in de populatie komt goed overeen met de verdeling in de responsgroep.

Tabel B1.4 Klantgroep B: respons versus populatie

	Klantgroep B	
	Responsgroep	Populatie
B0/B2 ¹	79%	81%
B1	21%	19%
Totaal	100%	100%

¹ Er kon niet precies worden nagegaan wie na indicatiestelling werk zonder LKS heeft gevonden (B2). Het aantal respondenten in deze groep is hoogstwaarschijnlijk een overschatting van de werkelijkheid (het werkelijke percentage B0/B2 ligt waarschijnlijk rond 76%).

In tabel B1.5 staat de verdeling naar wetsdoelgroep voor zowel de responsgroep als de populatie. Ook hier zijn er geen verschillen tussen de populatie en de responsgroep.

Tabel B1.5 Wetsdoelgroep: respons versus populatie

	Klantgroep B		Klantgroep C		Klantgroep D	
	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie
Herbeoordeeld	7%	5%	62%	60%	100%	100%
Wajong	50%	52%	22%	24%	-	-
WW	3%	3%	4%	6%	-	-
WIA	22%	20%	10%	9%	-	-
WAO	5%	5%	2%	1%	-	-
Overig/onbekend	13%	15%	-	-	-	-
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Werkgevers

Er waren 1638 werkgevers in het databestand van UWV aanwezig die benaderd konden worden voor een telefonisch interview. In totaal hebben 402 werkgevers hun medewerking verleend aan het interview. In tabel B1.6 is de responsverdeling per werkgeversgroep weergegeven.

Tabel B1.6 Respons telefonische enquête werkgevers met LKS-werknemers

Werkgeversgroep	Respons (n)
B	209
C	148
D	45
Totaal	402

Tabel B1.7 laat de verdeling van de werkgeversgroepen voor zowel de responsgroep als de totale steekproef zien. Hier is te zien dat de B-werkgevers in de responsgroep ondervertegenwoordigd zijn. De C-werkgevers zijn oververtegenwoordigd in de responsgroep.

Tabel B1.7 Verdeling van de werkgeversgroepen

	Respons	Steekproef
Werkgeversgroep B	52%	70%
Werkgeversgroep C	37%	21%
Werkgeversgroep D	11%	9%
Totaal	100%	100%